

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ d'11 de maig de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2010 i 2011 en el Conveni col·lectiu per a empreses d'atenció especialitzada en l'àmbit de la família, la infància i la joventut de la Comunitat Valenciana (Codi: 80000545012003). [2011/7213]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 15 d'abril de 2011 sobre revisió salarial per als anys 2010 i 2011 en el Conveni col·lectiu per a empreses d'atenció especialitzada en l'àmbit de la família, la infància i la joventut de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, de part empresarial per representants de l'organització APIME, i de part dels treballadors, per representants del sindicat CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

### Segon

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

València, 11 de maig de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la firma de la revisió salarial per als anys 2010 i 2011 del III Conveni col·lectiu per a empreses d'atenció especialitzada en l'àmbit de la família, la infància i la joventut de la Comunitat Valenciana (conveni publicat en el DOCV de 20.01.2009)*

### Assistents

APIME  
Adolf Montoliu Peris  
José Antonio Echeveste Albaitero (assessor)  
Vicente Martínez Agulló  
Francisco Sánchez Ayela  
José Andrés Parra i Ripoll

### CCOO

Antonio Jiménez Galván  
Asunción Muñoz Martín  
Neus Carrasco Llopis

A València, a les 20.00 hores del 15 d'abril de l'any 2011 en la seu d'APIME, situada al carrer Sant Clement, número 1, de València, les persones ressenyades al marge, en representació de l'organització sindical representativa i l'organització patronal, es reuniixen per a continuar negociant les taules salarials per als anys 2010 i 2011 del III Conveni col·lectiu autonòmic per a empreses d'atenció especialitzada en família, infància i joventut de la Comunitat Valenciana.

En el dia de referència s'han reunit les organitzacions representatives per a negociar l'increment salarial que afectarà els treballadors i les treballadores de l'àmbit funcional del conveni per als anys 2010 i 2011.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial para los años 2010 y 2011 en el Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunidad Valenciana (Código: 80000545012003). [2011/7213]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el día 15 de abril de 2011 sobre revisión salarial para los años 2010 y 2011 en el Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la organización APIME, y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicato CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 11 de mayo de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la firma de la revisión salarial para los años 2010 y 2011 del III Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunitat Valenciana (convenio publicado en el DOCV de 20.01.2009)*

### Asistentes

APIME  
Adolf Montoliu Peris  
José Antonio Echeveste Albaitero (asesor)  
Vicente Martínez Agulló  
Francisco Sánchez Ayela  
José Andrés Parra i Ripoll

### CCOO

Antonio Jiménez Galván  
Asunción Muñoz Martín  
Neus Carrasco Llopis

En Valencia, a las 20.00 horas del 15 de abril del año 2011 en la sede de APIME, situada en la calle San Clemente, número 1, de Valencia, las personas resenadas al margen, en representación de la organización sindical representativa y la organización patronal, se reúnen para continuar negociando las tablas salariales para los años 2010 y 2011 del III Convenio colectivo autonómico para empresas de atención especializada en familia, infancia y juventud de la Comunitat Valenciana.

En el día de referencia se han reunido las organizaciones representativas para negociar el incremento salarial que afectará a los trabajadores y trabajadoras del ámbito funcional del convenio para los años 2010 y 2011.

El banc patronal i el banc sindical, després d'analitzada la situació del sector, acorden que les taules salarials per a l'any 2010 siguem les mateixes que les aprovades per a l'any 2009. I un increment salarial en tots els conceptes per a l'any 2011 de l'1% sobre les taules aprovades per a l'any 2010. L'aplicació d'estes taules tindrà efecte des de l'1 de gener de 2011.

Si durant la vigència de l'aplicació d'estes taules salarials s'aconseguira un increment econòmic per part de les entitats, arran de les diferents negociacions amb les administracions públiques valencianes o altres fonts de finançament, les parts firmants acorden reunir-se per a renegociar a l'alça les taules salarials de l'any 2011.

I, sense més punts que tractar-hi, s'acorden la taules salarials següents per als anys 2010 i 2011, tancant-se la taula negociadora a les 21.00 hores del dia 15 d'abril de 2011:

El banco patronal y el banco sindical, después de analizada la situación del sector, acuerdan que las tablas salariales para el año 2010 sean las mismas que las aprobadas para el año 2009. Y un incremento salarial en todos los conceptos para el año 2011 del 1% sobre las tablas aprobadas para el año 2010. La aplicación de estas tablas tendrá efecto desde el 1 de enero de 2011.

Si durante la vigencia de la aplicación de estas tablas salariales se lograra un incremento económico por parte de las entidades, a raíz de las diferentes negociaciones con las administraciones públicas valencianas u otras fuentes de financiación, las partes firmantes acuerdan reunirse para renegociar al alza las tablas salariales del año 2011.

Y, sin más puntos que tratar, se acuerdan la siguientes tablas salariales para los años 2010 y 2011, cerrándose la mesa negociadora a las 21.00 horas del día 15 de abril de 2011:

TAULES SALARIALS ANY 2010

**Grup A**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicòleg/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Pedagog/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Psicopedagog/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Metge	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68

**Grup B**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Treballador/a Social	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Diplom. Univ. Inferm. (D. U. E.)	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Professor/a suport	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65

**Grup C**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.085,16	282,52	26,64	1.367,68
Tècnic/a en Integr. Social	1.085,16	282,52	26,64	1.367,68
Monitor/a tallers	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Mestre/a de Taller	1.085,16	282,31	26,64	1.367,47
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.085,16	282,31	26,64	1.367,47
Cap Cuina o T.S. en Restauració	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Cap d'Administració	1.085,16	434,07	26,64	1.519,23

**Grup D**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1a Administració	868,11	217,02	22,35	1.085,13
Auxiliar Administratiu	868,11	94,07	22,35	962,18
Cuiner/a	868,11	117,31	22,35	985,42
Governant/a	868,11	303,84	22,35	1.171,95
Conductor/a	868,11	173,62	22,35	1.041,74

**Grup E**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserge	824,72	347,24	18,05	1.171,96
Oficial manteniment	824,72	217,02	18,05	1.041,75
Seré	824,72	130,22	18,05	954,94
Vigilant	824,72	43,41	18,05	868,13
Marmitó, auxiliar cuina/menjador	824,72	43,41	18,05	868,13
Suport domèstic	824,72	130,22	18,05	954,94
Empleat/ada serveis neteja	824,72	65,14	18,05	889,86

**CATEGORIES FUNCIONALS**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Director/a		457,32		457,32
Subdirector/a		418,55		418,55
Coordinador/a de programa		147,27		147,27

TAULES SALARIALS ANY 2011

**Grup A**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicòleg/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Pedagog/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Psicopedagog/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Metge	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65

**Grup B**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Treballador/a Social	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Diplom. Univ. Inferm. (D.U.E.)	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Educador/a	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Professor/a suport	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54

**Grup C**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.096,01	285,35	26,91	1.381,36
Tècnic/a en Integr. Social	1.096,01	285,35	26,91	1.381,36
Monitor/a tallers	1.096,01	118,48	26,91	1.214,49
Mestre/a de Taller	1.096,01	285,13	26,91	1.381,14
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.096,01	285,13	26,91	1.381,14
Cap Cuina o T.S. en Restauració	1.096,01	118,48	26,91	1.214,49
Cap d'Administració	1.096,01	438,41	26,91	1.534,42

**Grup D**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1a Administració	876,79	219,19	22,57	1.095,98
Auxiliar Administratiu	876,79	95,01	22,57	971,80
Cuiner/a	876,79	118,48	22,57	995,27
Governant/a	876,79	306,88	22,57	1.183,67
Conductor/a	876,79	175,36	22,57	1.052,15

**Grup E**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserge	832,97	350,71	18,23	1.183,68
Oficial manteniment	832,97	219,19	18,23	1.052,16
Seré	832,97	131,52	18,23	964,49
Vigilant	832,97	43,84	18,23	876,81
Marmító, auxiliar cuina/menjador	832,97	43,84	18,23	876,81
Suport domèstic	832,97	131,52	18,23	964,49
Empleat/a servei neteja	832,97	65,79	18,23	898,76

**CATEGORIES FUNCIONALS**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Director/a	-	461,89	-	461,89
Subdirector/a	-	422,74	-	422,74
Coordinador/a de programa	-	148,74	-	148,74

\*\*\*\*\*

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

2010				
Grupo A	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
Psicólogo/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Pedagogo/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Psicopedagogo/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Médico/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Grupo B				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Trabajador/a Social	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Diplom. Univ. Enferm. (D. U. E.)	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Profesor/a apoyo	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Grupo C				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.085,16	282,52	26,64	1.367,68
Técnico/a en Integr. Social	1.085,16	282,52	26,64	1.367,68
Monitor/a talleres	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Maestro/a de Taller	1.085,16	282,31	26,64	1.367,47
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.085,16	282,31	26,64	1.367,47
Jefe/a Cocina o T.S. en Restauración	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Jefe/a de Administración	1.085,16	434,07	26,64	1.519,23
Grupo D				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administración	868,11	217,02	22,35	1.085,13
Auxiliar Administrativo	868,11	94,07	22,35	962,18
Cocinero/a	868,11	117,31	22,35	985,42
Gobernante/a	868,11	303,84	22,35	1.171,95
Conductor/a	868,11	173,62	22,35	1.041,74
Grupo E				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserje/a-Portero/a	824,72	347,24	18,05	1.171,96
Oficial/a mantenimiento	824,72	217,02	18,05	1.041,75
Sereno/a	824,72	130,22	18,05	954,94
Vigilante/a	824,72	43,41	18,05	868,13
Pinche, auxiliar cocina/comedor	824,72	43,41	18,05	868,13
Apoyo doméstico	824,72	130,22	18,05	954,94
Empleado/a servicio limpieza	824,72	65,14	18,05	889,86
<b>CATEGORÍAS FUNCIONALES</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Director/a		457,32		457,32
Subdirector/a		418,55		418,55
Coordinador/a de programa		147,27		147,27

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

<b>2011</b>				
	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
<b>Grupo A</b>				
Categoría				
Psicólogo/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Pedagogo/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Psicopedagogo/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Médico/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
<b>Grupo B</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Trabajador/a Social	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Diplom. Univ. Enferm. (D.U.E.)	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Educador/a	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Profesor/a apoyo	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
<b>Grupo C</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.096,01	285,35	26,91	1.381,36
Técnico/a en Integr. Social	1.096,01	285,35	26,91	1.381,36
Monitor/a talleres	1.096,01	118,48	26,91	1.214,49
Maestro/a de Taller	1.096,01	285,13	26,91	1.381,14
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.096,01	285,13	26,91	1.381,14
Jefe/a Cocina o T.S. en Restauración	1.096,01	118,48	26,91	1.214,49
Jefe/a de Administración	1.096,01	438,41	26,91	1.534,42
<b>Grupo D</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administración	876,79	219,19	22,57	1.095,98
Auxiliar Administrativo	876,79	95,01	22,57	971,80
Cocinero/a	876,79	118,48	22,57	995,27
Gobernante/a	876,79	306,88	22,57	1.183,67
Conductor/a	876,79	175,36	22,57	1.052,15
<b>Grupo E</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserje/a-Portero/a	832,97	350,71	18,23	1.183,68
Oficial/a mantenimiento	832,97	219,19	18,23	1.052,16
Sereno/a	832,97	131,52	18,23	964,49
Vigilante/a	832,97	43,84	18,23	876,81
Pinche, auxiliar cocina/comedor	832,97	43,84	18,23	876,81
Apoyo doméstico	832,97	131,52	18,23	964,49
Empleado/a servicio limpieza	832,97	65,79	18,23	898,76
<b>CATEGORÍAS FUNCIONALES</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Director/a	-	461,89	-	461,89
Subdirector/a	-	422,74	-	422,74
Coordinador/a de programa	-	148,74	-	148,74

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ d'11 de maig de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2010 i 2011 en el Conveni col·lectiu per a empreses d'atenció especialitzada en l'àmbit de la família, la infància i la joventut de la Comunitat Valenciana (Codi: 80000545012003). [2011/7213]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 15 d'abril de 2011 sobre revisió salarial per als anys 2010 i 2011 en el Conveni col·lectiu per a empreses d'atenció especialitzada en l'àmbit de la família, la infància i la joventut de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, de part empresarial per representants de l'organització APIME, i de part dels treballadors, per representants del sindicat CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

### Segon

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

València, 11 de maig de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la firma de la revisió salarial per als anys 2010 i 2011 del III Conveni col·lectiu per a empreses d'atenció especialitzada en l'àmbit de la família, la infància i la joventut de la Comunitat Valenciana (conveni publicat en el DOCV de 20.01.2009)*

### Assistents

APIME  
Adolf Montoliu Peris  
José Antonio Echeveste Albaitero (assessor)  
Vicente Martínez Agulló  
Francisco Sánchez Ayela  
José Andrés Parra i Ripoll

### CCOO

Antonio Jiménez Galván  
Asunción Muñoz Martín  
Neus Carrasco Llopis

A València, a les 20.00 hores del 15 d'abril de l'any 2011 en la seu d'APIME, situada al carrer Sant Clement, número 1, de València, les persones ressenyades al marge, en representació de l'organització sindical representativa i l'organització patronal, es reuniixen per a continuar negociant les taules salarials per als anys 2010 i 2011 del III Conveni col·lectiu autonòmic per a empreses d'atenció especialitzada en família, infància i joventut de la Comunitat Valenciana.

En el dia de referència s'han reunit les organitzacions representatives per a negociar l'increment salarial que afectarà els treballadors i les treballadores de l'àmbit funcional del conveni per als anys 2010 i 2011.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial para los años 2010 y 2011 en el Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunidad Valenciana (Código: 80000545012003). [2011/7213]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el día 15 de abril de 2011 sobre revisión salarial para los años 2010 y 2011 en el Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la organización APIME, y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicato CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 11 de mayo de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la firma de la revisión salarial para los años 2010 y 2011 del III Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunitat Valenciana (convenio publicado en el DOCV de 20.01.2009)*

### Asistentes

APIME  
Adolf Montoliu Peris  
José Antonio Echeveste Albaitero (asesor)  
Vicente Martínez Agulló  
Francisco Sánchez Ayela  
José Andrés Parra i Ripoll

### CCOO

Antonio Jiménez Galván  
Asunción Muñoz Martín  
Neus Carrasco Llopis

En Valencia, a las 20.00 horas del 15 de abril del año 2011 en la sede de APIME, situada en la calle San Clemente, número 1, de Valencia, las personas resenadas al margen, en representación de la organización sindical representativa y la organización patronal, se reúnen para continuar negociando las tablas salariales para los años 2010 y 2011 del III Convenio colectivo autonómico para empresas de atención especializada en familia, infancia y juventud de la Comunitat Valenciana.

En el día de referencia se han reunido las organizaciones representativas para negociar el incremento salarial que afectará a los trabajadores y trabajadoras del ámbito funcional del convenio para los años 2010 y 2011.

El banc patronal i el banc sindical, després d'analitzada la situació del sector, acorden que les taules salarials per a l'any 2010 siguem les mateixes que les aprovades per a l'any 2009. I un increment salarial en tots els conceptes per a l'any 2011 de l'1% sobre les taules aprovades per a l'any 2010. L'aplicació d'estes taules tindrà efecte des de l'1 de gener de 2011.

Si durant la vigència de l'aplicació d'estes taules salarials s'aconseguira un increment econòmic per part de les entitats, arran de les diferents negociacions amb les administracions públiques valencianes o altres fonts de finançament, les parts firmants acorden reunir-se per a renegociar a l'alça les taules salarials de l'any 2011.

I, sense més punts que tractar-hi, s'acorden la taules salarials següents per als anys 2010 i 2011, tancant-se la taula negociadora a les 21.00 hores del dia 15 d'abril de 2011:

El banco patronal y el banco sindical, después de analizada la situación del sector, acuerdan que las tablas salariales para el año 2010 sean las mismas que las aprobadas para el año 2009. Y un incremento salarial en todos los conceptos para el año 2011 del 1% sobre las tablas aprobadas para el año 2010. La aplicación de estas tablas tendrá efecto desde el 1 de enero de 2011.

Si durante la vigencia de la aplicación de estas tablas salariales se lograra un incremento económico por parte de las entidades, a raíz de las diferentes negociaciones con las administraciones públicas valencianas u otras fuentes de financiación, las partes firmantes acuerdan reunirse para renegociar al alza las tablas salariales del año 2011.

Y, sin más puntos que tratar, se acuerdan la siguientes tablas salariales para los años 2010 y 2011, cerrándose la mesa negociadora a las 21.00 horas del día 15 de abril de 2011:

TAULES SALARIALS ANY 2010

**Grup A**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicòleg/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Pedagog/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Psicopedagog/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Metge	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68

**Grup B**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Treballador/a Social	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Diplom. Univ. Inferm. (D. U. E.)	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Professor/a suport	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65

**Grup C**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.085,16	282,52	26,64	1.367,68
Tècnic/a en Integr. Social	1.085,16	282,52	26,64	1.367,68
Monitor/a tallers	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Mestre/a de Taller	1.085,16	282,31	26,64	1.367,47
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.085,16	282,31	26,64	1.367,47
Cap Cuina o T.S. en Restauració	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Cap d'Administració	1.085,16	434,07	26,64	1.519,23

**Grup D**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1a Administració	868,11	217,02	22,35	1.085,13
Auxiliar Administratiu	868,11	94,07	22,35	962,18
Cuiner/a	868,11	117,31	22,35	985,42
Governant/a	868,11	303,84	22,35	1.171,95
Conductor/a	868,11	173,62	22,35	1.041,74

**Grup E**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserge	824,72	347,24	18,05	1.171,96
Oficial manteniment	824,72	217,02	18,05	1.041,75
Seré	824,72	130,22	18,05	954,94
Vigilant	824,72	43,41	18,05	868,13
Marmitó, auxiliar cuina/menjador	824,72	43,41	18,05	868,13
Suport domèstic	824,72	130,22	18,05	954,94
Empleat/ada serveis neteja	824,72	65,14	18,05	889,86

**CATEGORIES FUNCIONALS**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Director/a		457,32		457,32
Subdirector/a		418,55		418,55
Coordinador/a de programa		147,27		147,27

TAULES SALARIALS ANY 2011

**Grup A**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicòleg/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Pedagog/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Psicopedagog/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Metge	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65

**Grup B**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Treballador/a Social	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Diplom. Univ. Inferm. (D.U.E.)	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Educador/a	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Professor/a suport	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54

**Grup C**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.096,01	285,35	26,91	1.381,36
Tècnic/a en Integr. Social	1.096,01	285,35	26,91	1.381,36
Monitor/a tallers	1.096,01	118,48	26,91	1.214,49
Mestre/a de Taller	1.096,01	285,13	26,91	1.381,14
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.096,01	285,13	26,91	1.381,14
Cap Cuina o T.S. en Restauració	1.096,01	118,48	26,91	1.214,49
Cap d'Administració	1.096,01	438,41	26,91	1.534,42

**Grup D**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1a Administració	876,79	219,19	22,57	1.095,98
Auxiliar Administratiu	876,79	95,01	22,57	971,80
Cuiner/a	876,79	118,48	22,57	995,27
Governant/a	876,79	306,88	22,57	1.183,67
Conductor/a	876,79	175,36	22,57	1.052,15

**Grup E**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserge	832,97	350,71	18,23	1.183,68
Oficial manteniment	832,97	219,19	18,23	1.052,16
Seré	832,97	131,52	18,23	964,49
Vigilant	832,97	43,84	18,23	876,81
Marmító, auxiliar cuina/menjador	832,97	43,84	18,23	876,81
Suport domèstic	832,97	131,52	18,23	964,49
Empleat/a servei neteja	832,97	65,79	18,23	898,76

**CATEGORIES FUNCIONALS**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Director/a	-	461,89	-	461,89
Subdirector/a	-	422,74	-	422,74
Coordinador/a de programa	-	148,74	-	148,74

\*\*\*\*\*

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

2010				
Grupo A	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
Psicólogo/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Pedagogo/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Psicopedagogo/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Médico/a	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Grupo B				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Trabajador/a Social	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Diplom. Univ. Enferm. (D. U. E.)	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Profesor/a apoyo	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Grupo C				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.085,16	282,52	26,64	1.367,68
Técnico/a en Integr. Social	1.085,16	282,52	26,64	1.367,68
Monitor/a talleres	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Maestro/a de Taller	1.085,16	282,31	26,64	1.367,47
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.085,16	282,31	26,64	1.367,47
Jefe/a Cocina o T.S. en Restauración	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Jefe/a de Administración	1.085,16	434,07	26,64	1.519,23
Grupo D				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administración	868,11	217,02	22,35	1.085,13
Auxiliar Administrativo	868,11	94,07	22,35	962,18
Cocinero/a	868,11	117,31	22,35	985,42
Gobernante/a	868,11	303,84	22,35	1.171,95
Conductor/a	868,11	173,62	22,35	1.041,74
Grupo E				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserje/a-Portero/a	824,72	347,24	18,05	1.171,96
Oficial/a mantenimiento	824,72	217,02	18,05	1.041,75
Sereno/a	824,72	130,22	18,05	954,94
Vigilante/a	824,72	43,41	18,05	868,13
Pinche, auxiliar cocina/comedor	824,72	43,41	18,05	868,13
Apoyo doméstico	824,72	130,22	18,05	954,94
Empleado/a servicio limpieza	824,72	65,14	18,05	889,86
<b>CATEGORÍAS FUNCIONALES</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Director/a		457,32		457,32
Subdirector/a		418,55		418,55
Coordinador/a de programa		147,27		147,27

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

<b>2011</b>				
	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
<b>Grupo A</b>				
Categoría				
Psicólogo/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Pedagogo/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Psicopedagogo/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
Médico/a	1.315,20	701,45	44,28	2.016,65
<b>Grupo B</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Trabajador/a Social	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Diplom. Univ. Enferm. (D.U.E.)	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Educador/a	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
Profesor/a apoyo	1.271,36	333,18	35,59	1.604,54
<b>Grupo C</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.096,01	285,35	26,91	1.381,36
Técnico/a en Integr. Social	1.096,01	285,35	26,91	1.381,36
Monitor/a talleres	1.096,01	118,48	26,91	1.214,49
Maestro/a de Taller	1.096,01	285,13	26,91	1.381,14
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.096,01	285,13	26,91	1.381,14
Jefe/a Cocina o T.S. en Restauración	1.096,01	118,48	26,91	1.214,49
Jefe/a de Administración	1.096,01	438,41	26,91	1.534,42
<b>Grupo D</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administración	876,79	219,19	22,57	1.095,98
Auxiliar Administrativo	876,79	95,01	22,57	971,80
Cocinero/a	876,79	118,48	22,57	995,27
Gobernante/a	876,79	306,88	22,57	1.183,67
Conductor/a	876,79	175,36	22,57	1.052,15
<b>Grupo E</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserje/a-Portero/a	832,97	350,71	18,23	1.183,68
Oficial/a mantenimiento	832,97	219,19	18,23	1.052,16
Sereno/a	832,97	131,52	18,23	964,49
Vigilante/a	832,97	43,84	18,23	876,81
Pinche, auxiliar cocina/comedor	832,97	43,84	18,23	876,81
Apoyo doméstico	832,97	131,52	18,23	964,49
Empleado/a servicio limpieza	832,97	65,79	18,23	898,76
<b>CATEGORÍAS FUNCIONALES</b>				
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Director/a	-	461,89	-	461,89
Subdirector/a	-	422,74	-	422,74
Coordinador/a de programa	-	148,74	-	148,74

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 5 maig de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València. (Codi número 8000038501999). [2011/7277]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València, subscrit per la comissió negociadora el dia 17 de novembre de 2010, que està integrada de part empresarial per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i província i del Gremi de Carnissers-Xarcuters de Castelló i província, i de part dels treballadors per representants dels sindicats UGT i CC OO, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i que siga depositat el text de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 de maig de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València.*

### Preàmbul

La comissió negociadora d'este conveni, comparteix la necessitat de plasmar-hi clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona i l'home al món laboral, en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap tipus.

Amb l'objectiu abans exposat, pacten les clàusules següents que formen un tot amb la resta de continguts del conveni.

a. Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continguin cap menció que induïsca a pensar que es dirigixen exclusivament a persones d'un o altre sexe.

b. Els procediments de selecció que impliquen promoció respectaran el principi d'igualtat d'oportunitats.

c. En matèria de contractació, es promourà que, al mateix mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

d. En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en aquelles accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.

e. El nomenclàtor de les distintes categories es realitzarà en un llenguatge no sexista.

f. La retribució salarial establecida en este conveni per a llocs del mateix valor en les distintes categories existents serà idèntica, independentment del gènere a què pertanguen les persones que l'ocupen.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia. (Código número 80000385011999). [2011/7277]*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión negociadora el día 17 de noviembre de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Valencia y provincia y del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Castellón y provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 5 de mayo de 2011. El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Convenio Colectivo Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia*

### Preámbulo

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer y el hombre al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e. El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

## CAPÍTOL I

### *Article 1. Objecte*

El present conveni col·lectiu té com a objecte regular les condicions de treball i ocupació, així com mantindre un marc de relacions laborals harmòniques entre empresaris i treballadors del sector detallista del comerç de carns, ous, aus, conills de granja, caça i preparats d'estos articles.

El present conveni es basa en la igualtat de drets i obligacions, sense cap discriminació per raó de sexe, religió, raça, etc., així com ideologia política o sindical, excepte allò concernent al sexe femení quant als drets específics de maternitat.

Este conveni té força normativa i obliga la totalitat d'empreses i treballadors, dins dels àmbits assenyalats en els articles segon a sisé, ambdós inclusivament. El present conveni obliga com a llei entre parts, els seus firmants i les persones físiques i jurídiques en el nom de les quals se subscriu.

Les condicions ací pactades formen un tot indivisible, per això no es pot pretindre l'aplicació d'una o diverses de les seues normes, obviant la resta, sinó que, a tots els efectes s'hauran d'aplicar i observar en tota la seua integritat.

### *Article 2. Àmbit territorial*

El que s'ha pactat en este conveni tindrà aplicació en les províncies de Castelló i València, sense perjuí d'adscripcions posteriors d'altres àmbits.

### *Article 3. Àmbit funcional*

El present conveni regula les relacions laborals de totes les empreses i els seus treballadors dedicades al comerç menor de carns, recollides en els epígrafs de l'impost sobre activitats econòmiques, números 642.1, al 642.5, ambdós inclusivament.

### *Article 4. Àmbit personal*

Este conveni s'aplicarà a tots els treballadors empleats en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

### *Article 5. Àmbit de vigència i duració*

El present conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2010, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2012. No obstant això, arribats a l'1 de gener de 2013, es considerarà prorrogat i mantindrà tota la seua vigència fins a la firma d'un nou conveni.

En cas de denúncia, segons l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors, la part que la promoga ho comunicarà de forma fefaent a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes. Esta denúncia es comunicarà a l'autoritat laboral competent.

## CAPÍTOL II

### *Article 6. Jornada de treball*

La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals en mitjana anual i la jornada anual de 1.796 hores.

Per a poder establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, amb possibilitat d'arribar a nou hores diàries de treball, amb la consideració d'ordinàries, les empreses hauran de confeccionar, abans del final de febrer el calendari anual.

En tot cas es respectarà el descans entre jornades.

Els menors de 18 anys no podrán sobrepasar les 8 hores diàries de treball efectiu.

El temps de treball es considerarà de manera que tant a l'inici com a l'acabament de la jornada diària el treballador es trobe en el seu lloc de treball.

Els excessos que al final de l'any s'hagueren produït sobre la duració anual pactada, es compensaran dins del primer trimestre de l'any següent, amb dies o hores de descans, de forma continuada.

### *Article 7. Descans setmanal*

La jornada laboral es complirà de tal manera que tot treballador puga disposar, addicionalment al diumenge, de mig dia lliure laborable a la setmana o un dia cada dos setmanes.

## CAPÍTULO I

### *Artículo 1. Objeto*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, así como mantener un marco de relaciones laborales armónicas entre empresarios y trabajadores del sector minorista del comercio de carnes, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

El presente convenio se basa en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, raza, etc., así como ideología política o sindical, salvo lo concerniente al sexo femenino en cuanto a los derechos específicos de maternidad.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados en sus artículos segundo a sexto, ambos inclusive. El presente convenio obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas y jurídicas en cuyo nombre se celebra.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible, por lo que no se puede pretender la aplicación de una o varias de sus normas, obviando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

### *Artículo 2. Ámbito territorial*

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en las provincias de Castellón y Valencia, sin perjuicio de adscripciones posteriores de otros ámbitos.

### *Artículo 3. Ámbito funcional*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas al comercio menor de carnes, recogidas en los epígrafes del impuesto sobre actividades económicas, números 642.1, al 642.5, ambos inclusive.

### *Artículo 4. Ámbito personal*

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

### *Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración*

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante llegados al 1 de enero de 2013, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

En caso de denuncia, según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, la parte que la promueva lo comunicará de forma fehaciente a la otra parte con una antelación mínima de un mes. De dicha denuncia se dará parte a la Autoridad Laboral competente.

## CAPÍTULO II

### *Artículo 6. Jornada de trabajo*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales en promedio anual, siendo dicha jornada anual de 1.796 horas.

Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con posibilidad de llegar a nueve horas diarias de trabajo, con la consideración de ordinarias, las empresas deberán confeccionar, antes del final de febrero el calendario anual.

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se considerará de modo que tanto al inicio como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los excesos que al final de año se hubiesen producido sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada.

### *Artículo 7. Descanso semanal*

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que todo trabajador pueda disponer, adicionalmente al domingo, de medio día libre laborable a la semana o un día cada dos semanas.

Este descans serà establít, de comú acord, entre empresa i treballador, especificant-se concretament el dia en què corresponga a cada treballador, sense que es produïsca obligatòriament acumulacions en els dissabtes a la vesprada o dilluns al matí, i es podran establir els torns necessaris entre la plantilla per a assegurar la deguda atenció al consumidor.

En aquells casos en què el mig dia de descans no s'acumule al diumenge, es respectaran les vint-i-quatre hores de descans entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, com a conseqüència de l'acumulació del mig dia i els descansos entre jornades.

No podrà traslladar-se el descans esmentat a un altre dia diferent de l'assenyalat, si no és per mutu acord entre empresa i treballador, i en el cas que coincidís amb dia festiu, hi quedrà subsumit.

Les empreses podran establir per a tota la plantilla, un mateix període de descans setmanal.

El calendari laboral redactat, podrà ser modificat dins dels trenta dies següents a aquell en què es coneix l'autorització administrativa per a l'obertura de comerços en diumenges i festius.

#### *Article 8. Condicions més beneficioses*

Les condicions més beneficioses podran ser compensades i absorbides en el seu conjunt i en còmput anual, i tindran la consideració de consolidades.

#### *Article 9. Vacances anuals*

El personal gaudirà de trenta-un dia naturals de vacances, per cada any de servei, o part proporcional si no es duu un any de servei.

Les vacances es gaudiran preferentment entre els mesos de maig a octubre ambdós inclusivament, i no s'iniciarán en diumenge ni festiu. En tot cas es podran traslladar a un altre període si l'indicat coincideix en època de major activitat comercial.

En el cas que, per decisió empresarial, les vacances no es gaudisquen dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacances o part proporcional, si part d'estes es gaudixen fora del període.

El treballador haurà de conéixer, almenys amb dos mesos d'anticipació, el seu gaudi de vacances.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideix en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 de l'Estatut dels Treballadors i 48 bis de la mateixa llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació dels preceptes esmentats li pertoque, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que iniciat el període de gaudi de vacances, es produïsca una baixa mèdica que obligue a l'hospitalització del treballador, el període de vacances quedarà interromput exclusivament durant els dies que dure l'hospitalització, i estos dies es gaudiran a continuació del període de vacances o en una altra època de l'any, en funció de les necessitats de l'activitat de l'empresa. En este supòsit, el treballador comunicarà i acreditarà a l'empresa amb la major antelació possible l'hospitalització, la baixa i l'alta mèdica, perquè esta puga determinar el gaudi del període addicional que això genere.

#### *Article 10. Períodes de prova*

Els períodes de prova queden establits de la forma següent:

- 30 dies per a contractes inferiors a 1 any de duració.
- 45 dies per a contractes superiors a 1 any de duració.
- 6 mesos per a personal titulat.

#### *Article 11. Jubilació*

D'acord amb el que disposa la disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors, les parts pacten la jubilació total obligatòria als seixanta-cinc anys, acollint-se a la normativa aplicable respecte d'això.

Igualment es pacta la jubilació parcial obligatòria als seixanta-un anys, amb aplicació del que determina el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador, sin que se produzca obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla para asegurar la debida atención al consumidor.

En aquellos supuestos en que el medio día de descanso no se acumule al domingo, se respetarán las veinticuatro horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, como consecuencia de la acumulación del medio día y los descansos entre jornadas.

No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, si no por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo, quedará subsumido en él.

Las empresas podrán establecer para toda la plantilla, un mismo periodo de descanso semanal.

El calendario laboral redactado, podrá ser modificado dentro de los treinta días siguientes a aquél en que se conozca la autorización administrativa para la apertura de comercios en domingos y festivos.

#### *Artículo 8. Condiciones más beneficiosas*

Las condiciones más beneficiosas podrán ser compensadas y absorbidas en su conjunto y en cómputo anual, teniendo la consideración de consolidadas.

#### *Artículo 9. Vacaciones anuales*

El personal disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones, por cada año de servicio, o parte proporcional de no llevar un año de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre ambos inclusive, y no se iniciarán en domingo ni festivo. En todo caso podrán trasladarse a otro periodo de coincidir el indicado en época de mayor actividad comercial.

En el supuesto de que, por decisión empresarial, las vacaciones no se disfruten dentro del periodo referido, se compensará con dos días adicionales de vacaciones o parte proporcional, de disfrutarse parte de las mismas fuera del periodo.

El trabajador deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el caso de que iniciado el periodo de disfrute de vacaciones, se produjera una baja médica que obligase a la hospitalización del trabajador, el periodo vacacional quedará interrumpido exclusivamente durante los días que durase la hospitalización, disfrutándose dichos días a continuación del periodo vacacional o en otra época del año, en función de las necesidades de la actividad de la empresa. En este supuesto, el trabajador comunicará y acreditará a la empresa con la mayor antelación posible la hospitalización, la baja y el alta médica, para que ésta pueda determinar el disfrute del periodo adicional que ello genere.

#### *Artículo 10. Periodos de prueba*

Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma:

- 30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.
- 45 días para contratos superiores a 1 año de duración.
- 6 meses para personal titulado.

#### *Artículo 11. Jubilación*

A tenor de lo que determina la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan la jubilación total obligatoria a los sesenta y cinco años, acogiéndose a la normativa aplicable al respecto.

Igualmente se pacta la jubilación parcial obligatoria a los sesenta y un años, con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Les esmentades jubilacions estaran supeditades al fet que el treballador reunisca les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social.

Aquells treballadors que en complir l'edat convinguda de jubilació no acrediten el dret a la pensió contributiva de jubilació, esta serà obligatòria, en qualsevol dels dos supòsits, quan complisquen els requisits exigits.

En coherència amb la política d'ocupació encaminada a la seu estabilitat, la transformació de contractes temporals en indefinitos i la creació d'ocupació, l'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball de relleu, d'anàloga categoria, amb un altre treballador en situació de desocupació, i quedarà obligada a mantindre coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la jubilació total del jubilat.

#### *Article 12. Permisos retribuïts*

Els permisos retribuïts seran aquells que expressament reculla la normativa laboral vigent en cada moment, que seran extensibles a les parelles de fet degudament registrades, i amb la particularitat següent:

1. 15 dies naturals en cas de matrimoni.

2. S'establix un permís de dos dies hàbils pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu, intervenció quirúrgica o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per eixe motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies hàbils. En els supòsits en què el familiar estiga hospitalitzat, este permís podrà ser utilitzat pel treballador en dies alterns.

3. Un dia per trasllat del domicili habitual.

4. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica

5. Quant al permís per lactància que estableix l'Estatut dels Treballadors, s'establix que, amb l'objecte de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les empreses podran pactar amb els treballadors l'acumulació de tal permís en 23 dies addicionals de descans a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'este permís substituirà a les diferents possibilitats arreplegues en l'Estatut dels Treballadors.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Reducció de jornada. Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de 8 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Conforme lo que dispone la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en la qual introduíx un nou apartat 8 en el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a adaptar la duració i distribució de la seua jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, dins dels límits establerts en el primer paràgraf del present article.

Paternitat. El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Esta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors. Este permís serà ampliat, si és el cas, en el moment en què entre en vigor l'ampliació del permís de paternitat i en els termes que determine en esta norma el Govern.

Las citadas jubilaciones estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que al cumplir la edad convenida de jubilación no acreditan el derecho a la pensión contributiva de jubilación, esta será obligatoria, en cualquiera de los dos supuestos, cuando cumplan los requisitos exigidos.

En coherence con la política de empleo tendente a la estabilidad del mismo, la transformación de contratos temporales en indefinidos y la creación de empleo, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total del jubilado.

#### *Artículo 12. Permisos retribuidos*

Los permisos retribuidos serán aquellos que expresamente contempla la normativa laboral vigente en cada momento, que serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas, y con la siguiente particularidad:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

5. En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los Trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 días adicionales de descanso a continuación del período de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Paternidad. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Este permiso será ampliado, en su caso, en el momento en que entre en vigor la ampliación del permiso de paternidad y en los términos que determine en dicha norma el Gobierno.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, este dret corresponderà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors siga gaudit en la seua totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors o immediatament després de la finalització de la dita suspensió. La suspensió del contracte a què es referix este article es podrà gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'accord previ entre l'empresari i el treballador, i conforme es determine reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb 15 dies d'antelació la data probable del part i la seua voluntat d'exercir este dret.

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

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

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o incapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

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

En cas de defunció de cónyuge o parella de fet del treballador o treballadora, si queda orfe un fill menor de 12 anys, este treballador o treballadora tindrà dret a una excedència especial no retribuïda. Esta excedència tindrà una duració màxima de 60 dies naturals, comptats a partir del permís establert en este conveni i haurà de ser sol·licitada a l'empresari per mitjà de l'escrit corresponent, en el qual haurà d'aparéixer la data de reincorporació al seu lloc de treball, que es produirà de forma automàtica.

Permisos no retribuïts. Els treballadors tindran dret a un permís no retribuït de fins a 7 dies per a la realització dels tràmits d'adopció o acolliment d'un menor de 8 anys, ampliable en tres dies més si es tracta d'adopció internacional.

La petició s'haurà de fer per escrit justificant la causa i serà concedit per les empreses sempre que hi haja causa justificada.

### CAPÍTOL III *Condicions econòmiques*

#### *Article 13. Plus de compensació*

Tots els treballadors contractats abans de l'1 de gener de 2001, en les províncies de València i Castelló, rebran, com a compensació a la consolidació de les percepcions per antiguitat, en els valors assolits al 31 de desembre de 2000, un plus de dotze euros amb dos céntims (12,02 €), a incloure en les 12 pagues ordinàries.

Este plus no pot ser absorbible, ni compensable, ni revalorizable, i tindrà la consideració de cotizable i per a qualsevol tipus de contracció.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación la fecha probable del parto y su voluntad de ejercer este derecho.

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

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

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

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

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de doce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del permiso establecido en este convenio y deberá ser solicitada al empresario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que se producirá de forma automática.

Permisos no retribuidos. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta siete días para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de ocho años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.

La petición deberá hacerse por escrito justificando la causa y será concedido por las empresas siempre que haya causa justificada.

### CAPÍTULO III *Condiciones económicas*

#### *Artículo 13. Plus de compensación*

Todos los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 2001, en las provincias de Valencia y Castellón, recibirán, como compensación a la consolidación de las percepciones por antigüedad, en los valores alcanzados al 31 de diciembre de 2000, un plus de doce euros con dos céntimos (12,02 €), a incluir en las doce pagas ordinarias.

Este plus no puede ser absorbible, ni compensable, ni revalorizable, teniendo la consideración de cotizable y para cualquier tipo de contratación.

No meritaran este plus, ni cap quantitat per antiguitat els contractes subscrits amb posterioritat al 31 de desembre de 2000.

#### *Article 14. Salaris per a 2010*

Són els que consten en les taules que com annex I s'adjunta al present conveni i són el resultat d'aplicar un increment de l'1% sobre les vigentes a 31 de desembre de 2009.

En el cas que s'hagueren aplicat increments inferiors, les diferències resultants des de l'1 de gener de 2010 es pagaran el primer trimestre de 2011.

#### *Article 15. Salaris per a 2011 i 2012*

##### **Salaris 2011**

Els salariis vigents per a l'any 2011 que figuren en l'annex II són el resultat d'aplicar als que figuren en les taules per a 2010, un increment de l'1% a compte de l'IPC real resultant per a eixa anualitat.

##### **Clàusula de revisió.**

En el cas que al finalitzar 2011, l'IPC real per a eixe any supere l'aument salarial aplicat, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2011 per la diferència entre l'IPC resultant i l'increment efectuat, per a tots els conceptes.

La diferència al 31 de desembre de 2011, si n'hi ha, es pagarà en el primer trimestre de 2012.

##### **Salaris 2012**

Els salariis vigents per a l'any 2012 seran el resultat d'aplicar als que figuren en les taules per a 2011, si és el cas revisades, un increment de l'1% a compte de l'IPC resultant per a eixa anualitat.

##### **Clàusula de revisió.**

En el cas que al finalitzar 2012, l'IPC real per a eixe any supere l'aument salarial aplicat, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2012 per la diferència entre l'IPC resultant i l'increment efectuat, per a tots els conceptes.

La diferència al 31 de desembre de 2012, si n'hi ha, es pagarà en el primer trimestre de 2013.

#### *Article 16. Pagues extraordinàries*

S'establixen tres pagues extraordinàries denominades de beneficis, estiu i Nadal, que hauran de ser pagades, respectivament: el 30 de març, el 30 de juny, i el 20 de desembre.

#### *Article 17. Complement assistencial consolidat*

El Plus assistencial de l'ordre del 10% del salari base que percepben els treballadors majors de 25 anys, o aquells menors que tingueren la condició de cap de família; queda congelat en els valors adquirits al 31 de desembre de 1994 i no es genera en les noves contractacions.

#### CAPÍTOL IV *Acció social*

#### *Article 18. Acció social de l'empresa*

Totes les empreses afectades per este conveni hauran de subscriure una assegurança d'accidents no laborals per un import de vint mil euros (20.000 €) per a cobrir els riscos de mort o invalidesa permanent per a la professió habitual absoluta, o gran invalidesa per accident extralaboral, i amb indemnitzacions segons el barem en cas d'invalidesa parcial per accident extralaboral; així com la mort no accidental per un import de quatre mil euros (4.000 €).

L'assegurança es cobrirà de la manera següent:

A) El gremi s'obliga a subscriure una pòlissa mutual col·lectiva amb una entitat asseguradora per a cobrir les quantitats esmentades a favor dels treballadors de les empreses a què s'aplique este conveni. A fi que unes empreses no queden mes gravades que altres en raó de ser superior l'edat dels seus treballadors o menor el nombre d'estos, la prima serà única.

B) Totes les empreses afectades per este conveni tenen l'obligació d'inscriure els seus treballadors en la pòlissa col·lectiva assenyalada en l'apartat anterior, en el termini no superior a un mes des de l'entrada en vigor del conveni, mitjançant sol·licitud fefaent al gremi, adjuntant-hi relació de treballadors assalariats. Amb caràcter voluntari, en les mateixes condicions, s'hi podran incloure autònoms.

No devengarán este plus, ni cantidad alguna por antigüedad los contratos suscritos con posterioridad al 31 de diciembre de 2000.

#### *Artículo 14. Salarios para 2010*

Son los que constan en las tablas que como anexo I se acompañan al presente convenio y son el resultado de aplicar un incremento del 1% sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2009.

En el supuesto de que se hubieran aplicado incrementos inferiores, las diferencias resultantes desde el 1 de enero de 2010 se abonarán en el primer trimestre de 2011.

#### *Artículo 15. Salarios para 2011 y 2012*

##### **Salarios 2011.**

Los salarios vigentes para el año 2011 que figuran en el anexo II, son resultado de incrementar los que figuran en las tablas para 2010, un incremento del 1% a cuenta del IPC real resultante para esa anualidad.

##### **Cláusula de revisión:**

En el caso de que al finalizar 2011 el IPC real para dicho año superara el aumento salarial aplicado, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2011 por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento efectuado, para todos los conceptos.

La diferencia al 31 de diciembre de 2011, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2012.

##### **Salarios 2012.**

Los salarios vigentes para el año 2012, serán el resultado de incrementar los que figuren en las tablas para 2011, en su caso revisadas, un incremento del 1% a cuenta del IPC resultante para esa anualidad.

##### **Cláusula de revisión:**

En el caso de que al finalizar 2012 el IPC real para dicho año superara el aumento salarial aplicado, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2012 por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento efectuado, para todos los conceptos.

La diferencia al 31 de diciembre de 2012, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2013.

#### *Artículo 16. Pagas extraordinarias*

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de beneficios, verano y Navidad, que deberán ser abonadas, respectivamente: el 30 de marzo, el 30 de junio, y el 20 de diciembre.

#### *Artículo 17. Complemento asistencial consolidado*

El Plus Asistencial del orden del 10% del salario base que venían percibiendo los trabajadores mayores de 25 años, o aquellos menores que ostentasen la condición de cabeza de familia; quedó congelado en los valores adquiridos al 31 de diciembre de 1994 y que figuran en el anexo III; no generándose en las nuevas contrataciones.

#### CAPÍTULO IV *Acción social*

#### *Artículo 18. Acción social de la empresa*

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de veinte mil euros (20.000 €) para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para la profesión habitual absoluta, o gran invalidez por accidente extralaboral, y con indemnizaciones según baremo en caso de invalidez parcial por accidente extralaboral; así como la muerte no accidental por importe de cuatro mil euros (4.000 €).

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

A) El gremio se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación este convenio. Con el fin de que unas empresas no queden más gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores o menor el número de éstos, la prima será única.

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del convenio, mediante solicitud fechada al gremio, acompañando relación de trabajadores asalariados. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos.

C) A fi que els sindicats puguen comprovar la total cobertura dels treballadors del sector, no serà vàlida la inclusió dels treballadors en qualsevol altra pòlissa que en tot cas tindrà consideració de voluntària.

D) La no inclusió dels treballadors en la pòlissa col·lectiva per part de les empreses, determinarà que recaiguen sobre elles les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

E) Queden exceptuats de la seu inclusió aquells treballadors que per la seu situació mèdica siguin rebutjats per la companyia asseguradora o aquells que a l'entrada en vigor de la pòlissa es troben en situació d'incapacitat laboral, fins que no obtinguem la seu alta mèdica.

## CAPÍTOL V

### *Article 19. Dret supletori*

En allò no pactat en este conveni s'aplicaran les normes generals.

### *Article 20. Mediació i arbitratge*

Es crea la comissió paritaria del conveni, com a òrgan d'interpretació del conveni, arbitratge en els conflictes que li siguen sotmesos per les parts amb referència al conveni, vigilància dels pactes, estudi i aclarament, si és el cas, dels acords i normes, vigilància del compliment del que s'ha pactat, i aquelles altres qüestions que se li encarreguen, com ara les discrepàncies en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

La comissió paritaria estarà composta per vuit membres: quatre nomenats per la part empresarial, dos de Castelló, i dos de València, i quatre pels sindicats, dos de UGT i dos per CC OO.

La comissió paritaria haurà de pronunciar-se en cada cas, sense que puga abstindre's de fer-ho amb el pretext de silenci, foscor o insuficiència del conveni. Si no hi ha al si de la comissió paritaria, esta haurà de sotmetre's al procediment de mediació i arbitratge del IV ASEC.

El terme de pronunciament serà com a màxim de vint dies.

### *Article 21. Indemnitzacíó acabament contracte*

Les empreses pagaran una indemnització de dotze dies per any, o part proporcional si és el cas, a l'expiració dels contractes, siga quina siga la seu modalitat, sempre que superen els sis mesos de duració i sempre que no tinguem establert un altre tipus d'indemnitzacíó superior a esta.

### *Article 22. Incapacitat temporal*

Es garantix a tots els treballadors afectats pel present conveni la percepció del 75% del seu salari a partir del quart dia de la seu situació d'Incapacitat Temporal per malaltia comuna i el 100%, en cas d'accident.

Si la situació d'Incapacitat Temporal excedeix de 15 dies, els percentatges pactats es perceben des del primer dia de la baixa.

### *Article 23. Mobilitat*

S'establix la mobilitat funcional i territorial en els termes que fixa el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

### *Article 24. Clàusula d'inaplicació de l'increment salarial pactat en el conveni col·lectiu*

1. A fi d'aconseguir la necessària estabilitat econòmica, els increments salarials pactats no seran de necessària i obligada aplicació per a aquelles empreses que acrediten, de forma objectiva i fefaent situacions de déficit o pèrdues mantingudes en els exercicis comptables dels dos anys anteriors, o d'un any si durant el vigent les vendes tenen un ritme descendent. Així mateix es tindran en compte les previsions per als anys de vigència del conveni.

A estos efectes serà requisit imprescindible:

A) Comunicar als representants dels treballadors i a la comissió paritaria del conveni col·lectiu, la seu intenció d'acollir-se al present article en el termini de 30 dies naturals des de la publicació en el butlletí oficial corresponent (BOP) del conveni col·lectiu en el primer any de

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de los trabajadores del sector, no será válida la inclusión de los trabajadores en cualquier otra póliza que en todo caso tendrá consideración de voluntaria.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas las garantías de las contingencias si llegan a producirse.

E) Quedan exceptuado de su inclusión aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan su alta médica.

## CAPÍTULO V

### *Artículo 19. Derecho supletorio*

En lo no pactado en este convenio serán de aplicación las normas generales.

### *Artículo 20. Comisión paritaria*

Se crea la comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación del convenio, arbitraje en los conflictos que le sean sometidos por las partes con referencia al convenio, vigilancia de los pactos, estudio y clarificación, en su caso, de los acuerdos y normas, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y aquellas otras cuestiones que se le encomiendan, tales como las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria estará compuesta por ocho miembros: cuatro nombrados por la parte empresarial, dos de Castellón, y dos de Valencia, y cuatro por los sindicatos, dos de UGT y dos por CC OO.

La comisión paritaria deberá pronunciarse en cada caso, sin que pueda abstenerse de hacerlo con el pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia del convenio. En el caso de no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ésta deberá someterse al procedimiento de mediación y arbitraje del IV ASEC.

El término de pronunciamiento será como máximo de veinte días.

### *Artículo 21. Indemnización finalización contrato*

Las empresas abonarán una indemnización de doce días por año, o parte proporcional en su caso, a la expiración de los contratos, sea cual fuera su modalidad, siempre que superen los seis meses de duración y siempre que no tengan establecida otro tipo de indemnización superior a ésta.

### *Artículo 22. Incapacidad temporal*

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75% de su salario a partir del cuarto día de su situación de incapacidad temporal por enfermedad común y el 100%, en caso de accidente.

Caso de que la situación de incapacidad temporal exceda de quince días, los porcentajes pactados se percibirán desde el primer día de la baja.

### *Artículo 23. Movilidad*

Se establece la movilidad funcional y territorial en los términos que fija el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### *Artículo 24. Cláusula de inaplicación del incremento salarial pactado en el convenio colectivo*

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, de forma objetiva y fehaciente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, o en su defecto, de un año si durante el vigente las ventas tienen un ritmo descendente. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del convenio.

A tales efectos será requisito imprescindible:

A) Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria del convenio colectivo, su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación en el boletín oficial correspondiente (BOP) del convenio colectivo en el

vigència o de la seu actualització per al/s següent/s. Este termini establít té caràcter obligatori. El seu incompliment impedirà les empreses acollir-se a allò que s'ha acordat en este article.

B) Assolir acord sobre l'increment a aplicar en l'empresa amb els representants dels treballadors en esta. L'acord assolit s'haurà d'enviar, per a la seu plena validesa a la comissió paritària del conveni perquè l'arxive i en done fe quan siga requerida per a això.

C) La negociació tindrà un termini màxim de 30 dies a partir de la data de notificació de l'empresa als representants dels treballadors de la seu intenció d'acollir-se al que assenyala este article.

D) En els supòsits de desacord s'enviarà la documentació i la proposta a la comissió paritària del conveni perquè resolga en el termini de 15 dies, de manera que la seu decisió tindrà la mateixa força que si s'haguera assolit acord en el període de consultes. La comissió paritària haurà de pronunciar-se per unanimitat i necessàriament sobre l'existeència o no de causes justificades de la sol·licitud d'inaplicació, prenent com a base objectiva la documentació ressenyada en el número 2 següent.

2. La direcció de l'empresa haurà d'entregar als representants dels treballadors la documentació següent:

Balanç de situació, comptes de pèrdues i guanys dels dos anys de referència, amb les corresponents auditòries si correspongueren, i les declaracions de l'impost de societats, que posen de manifest els resultats al·legats per a la inaplicació, així com la previsió de l'any en curs. En les empreses de menys de 50 treballadors, i en funció dels costos econòmics que això implica, se substituirà l'informe d'auditoria per la documentació que resulte necessària dins de l'assenyalada en este mateix número 2, per a demostrar fehacientment la situació de pèrdues, i a més de tota la documentació referida i en qualsevol cas junt amb esta es presentarà un estudi de la incidència dels salaris en l'estructura general de l'empresa.

3. L'acord assolit definirà expressament si procedix aplicar algun increment retributiu.

4. Una vegada finalitzat el període de desvinculació, l'empresa s'obliga a procedir a l'actualització immediata dels salaris dels treballadors i, per a això, s'aplicaran sobre els salariis inicials els diferents increments pactats en conveni col·lectiu. No obstant això, i sense perjuí del que s'ha manifestat abans, la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, en funció dels resultats econòmics que obtenga l'empresa, durant el període de desvinculació, procediran a la negociació d'una possible recuperació efectiva dels increments no realitzats en el seu moment com a conseqüència de l'aplicació de la desvinculació.

5. No podran fer ús de la clàusula d'inaplicació aquelles empreses que en facen ús durant dos anys consecutius o tres alterns, dins d'un període de 4 anys.

6. Excepte l'increment salarial pactat en quantia diferent del general del conveni, o altres aspectes que puguen incidir en la recuperació econòmica, la resta del conveni serà de plena aplicació en l'empresa.

7. En el cas que l'empresa objecte de la inaplicació forme part d'un grup d'empreses que actuen en l'àmbit nacional o supranacional i amb la mateixa activitat, que estiguera subjecta a la presentació de comptes anuals consolidats en el Registre Mercantil, la comissió paritària del conveni analitzarà que, arran d'esta connexió, no es pogueren desvirtuar els resultats concrets de l'empresa en qüestió, examinant per això, si cal, les dades que corresponguen.

8. En el cas que es tracte d'empreses el rendiment econòmic de les quals es fixe per mitjà d'estimació objectiva (mòduls), la documentació mínima a aportar serien les declaracions de mòduls dels dos anys anteriors, així com les z de caixa que acrediten una reducció de vendes, més l'estudi de la incidència dels salaris sobre l'estructura econòmica de l'empresa, i la resta de la tramitació i efectes són els dits en els punts anteriors.

#### *Article 25. Treball en festius*

Les parts firmants del present conveni sustenten el principi de mantenir la inactivitat mercantil i laboral en diumenges i festius.

No obstant això, quan per l'autoritat competent siga declarat hàbil comercial un dia festiu o diumenge, i l'empresa decidísca l'activitat, si el personal professional de la plantilla, excepte moços i aprenents, no

primer any de vigència o de su actualización para el/los siguiente/s. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo.

B) Alcanzar acuerdo sobre el incremento a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez a la comisión paritaria del convenio para que lo archive y de fe del mismo cuando sea requerida para ello.

C) La negociación tendrá un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

D) En los supuestos de desacuerdo se remitirá la documentación y la propuesta a la comisión paritaria del convenio para que resuelva en el plazo de 15 días, de modo que su decisión tendrá igual fuerza que si se hubiese alcanzado acuerdo en el período de consultas. La comisión paritaria deberá pronunciarse por unanimidad y necesariamente sobre la existencia o no de causas justificadas de la solicitud de inaplicación, tomando como base objetiva la documentación reseñada en el número 2 siguiente.

2. La dirección de la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias de los dos años de referencia, con las correspondientes auditorías si correspondieran, y las declaraciones del impuesto de sociedades, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso. En las empresas de menos de 50 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditoría por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en este mismo número 2, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas, presentándose además de toda la documentación referida y en cualquier caso junto a la misma un estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

3. El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento retributivo.

4. Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en convenio colectivo. No obstante, y sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en función de los resultados económicos que obtenga la empresa, durante el período de descuelgue, procederán a la negociación de una posible recuperación efectiva de los incrementos no realizados en su momento como consecuencia de la aplicación del descuelgue.

5. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación aquellas empresas que hayan uso de la misma durante dos años consecutivos o tres alterños, dentro de un período de 4 años.

6. Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recuperación económica, el resto del convenio será de plena aplicación en la empresa.

7. En el caso de que la empresa objeto de la inaplicación formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito nacional o supranacional y con la misma actividad, que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el registro mercantil, la comisión paritaria del convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello si fuese necesario, los datos que correspondan.

8. En el caso de que se tratara de empresas cuyo rendimiento económico se fijara mediante estimación objetiva (módulos), la documentación mínima a aportar serían las declaraciones de módulos de los dos años anteriores, así como las z de caja que acreditaran una reducción de ventas, más el estudio de la incidencia de los salarios sobre la estructura económica de la empresa, siendo el resto de la tramitación y efectos los dichos en los puntos anteriores.

#### *Artículo 25. Trabajo en festivos*

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingos y festivos.

No obstante, cuando por la autoridad competente sea declarado hábil comercial un día festivo o domingo, y la empresa decida la actividad, si el personal profesional de la plantilla, excepto mozos y aprendices,

assegura la seua presència voluntàriament, almenys en el 50%, podrà establir-se un torn rotatiu de treball fins a completar el 50% mencionat, que es considera el mínim necessari per a garantir la deguda atenció al consumidor. Es podrà aconseguir un màxim de nou hores de treball efectiu, amb caràcter ordinari, gaudint d'una prima del 50% sobre el valor de l'hora ordinària.

No s'aplicarà en les empreses amb un sol treballador, en les quals en tot cas serà de mutu acord.

El treball en diumenges i festius s'organitzarà de manera que els treballadors no presten els seus serveis més del 50% dels festius autoritzats com hàbils.

#### *Article 26. Hores extraordinàries*

Si es realitzen hores extraordinàries, estes seran compensades per mitjà de descans, o el seu pagament al 150% del salari base.

### CAPÍTOL VI *Contractació*

#### *Article 27. Contractació*

a) Contractes de formació. Es podran subscriure per a les distintes categories d'este conveni, llevat de les de conductor, mosso, subalterno, aspirant administratiu i aprenent. La duració no podrà ser inferior a sis mesos, ni excedirà de dos anys, i en la resta s'ajustarà al que determina la llei respecte a este tipus de contracte

b) Contracte en pràctiques. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, en los cuales los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70% en el primer año y del 80% en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

c) Contractes eventuales per necessitats de la producció. Tendrán una duració màxima de 12 meses, dentro de un període de divuit mesos. En cas de contractar-se per un període inferior, podrà prorrogar-se per acord de les parts, per una sola vegada fins als mencionats 12 meses.

d) Contracte d'obra o servicis. Es podran contractar per a la realització d'una obra o servici, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'empresa. La duració màxima no podrà superar els dos anys.

e) Les vacants produïdes per jubilacions anticipades dels treballadors seran cobertes per mitjà de contractes de relleu.

f) Els contractes a temps parcial, tindran una duració mínima de 12 hores setmanals o quaranta-vuit mensuals.

Les indemnitzacions per finalització de contracte seran les establecides en l'article 21 del present conveni.

#### *Article 28. Formació contínua i ocupacional*

Les parts firmants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació contínua, així com l'ocupacional, en el marc dels acords establerts entre empresaris i treballadors, i s'atribuïxen l'encàrrec de dur a terme plans de formació de caràcter sectorial, en les dues vessants de contínua i ocupacional.

#### *Article 29. Conversió de contractes temporals en indefinitos*

Les empreses podran realitzar conversions de contractes temporals en contractes per al foment de la contractació indefinida, en els termes establerts en la normativa vigent.

#### *Article 30. Prevenció de riscos laborals*

Tant les empreses com els treballadors del sector, hauran d'assumir l'estricte compliment d'allò que s'ha legislat amb vista a la prevenció de riscos laborals.

#### *Article 31. Faltes i sancions*

##### Faltes

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

Així mateix, es consideren faltes les infraccions de qualsevol norma o disposició dictada en particular per cada empresa dins de les seues peculiars característiques.

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

no asegurara su presencia voluntariamente, al menos en el 50%, podrá establecerse un turno rotativo de trabajo hasta completar el citado 50%, que se considera el mínimo necesario para garantizar la debida atención al consumidor. Se podrá alcanzar un máximo de nueve horas de trabajo efectivo, con carácter ordinario, gozando de una prima del 55% sobre el valor de la hora ordinaria.

No será de aplicación en las empresas con un solo trabajador, en las que en todo caso será de mutuo acuerdo.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50% de los festivos autorizados como hábiles.

#### *Artículo 26. Horas extraordinarias*

De realizarse horas extraordinarias, éstas serán compensadas mediante descanso, o su abono al 150% del salario base.

### CAPÍTULO VI *Contratación*

#### *Artículo 27. Contratación*

a) Contratos de formación. Podrán celebrarse para las distintas categorías de este convenio con excepción de las de conductor, mozo, subalterno, aspirante administrativo y aprendiz. La duración no podrá ser inferior a seis meses, ni excederá de dos años, ajustándose, en el resto, a lo que determina la ley respecto a este tipo de contrato.

b) Contrato en prácticas. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, en los que los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70% en el primer año y del 80% en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

c) Contratos eventuales por necesidades de la producción. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Caso de contratarse por un periodo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez hasta los citados 12 meses.

d) Contrato de obra o servicio. Se podrán contratar para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La duración máxima no podrá superar los dos años.

e) Las vacantes producidas por jubilaciones anticipadas de los trabajadores, serán cubiertas mediante contratos de relevo.

f) Los contratos a tiempo parcial, tendrán una jornada mínima de 12 horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas en el artículo 21 del presente convenio.

#### *Artículo 28. Formación continua y ocupacional*

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos establecidos entre empresarios y trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar planes de formación de carácter sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

#### *Artículo 29. Conversión de contratos temporales en indefinidos*

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.

#### *Artículo 30. Prevención de riesgos laborales*

Tanto las empresas como los trabajadores del sector, deberán asumir el estricto cumplimiento de lo legislado en orden a la prevención de riesgos laborales.

#### *Artículo 31. Faltas y sanciones*

##### Faltas

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

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiares características.

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

#### Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat, durant un període de trenta dies naturals, sense causa justificada.

2. No notificar en dos dies hàbils la baixa corresponent de incapacitat temporal o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

3. Faltar un dia al treball sense causa justificada en un període de trenta dies naturals.

4. L'abandó del treball si causa justificada per breu temps.

5. Menuts descuits en la conservació del material i utensilis.

6. La falta incidental de neteja o neteja personal.

7. No comunicar el canvi de domicili, dins dels deu dies de produït.

8. Discutir sobre assumptes estranys al treball.

9. L'embriaguesa ocasional.

10. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servici.

11. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.

#### Faltes greus

Té la consideració de faltes greus:

1. De quatre a vuit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals.

2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de 30 dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produïsquen dos faltes en 60 dies naturals, o tres faltes en 180 dies naturals.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi ha malícia, es considerarà falta molt greu.

4. Dedicar-se a jocs durant les hores de treball, siguen estos de la classe que siguin.

5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.

6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seua firma, fitxa, o targeta de control.

7. Negligència o desidia que afecta la bona marxa del treball.

8. La imprudència en acte de servici que implique risc greu d'accident o avaria de les instal·lacions; podrà ser considerada falta molt greu si hi ha malícia.

9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en l'obra o centre de treball, així com utilitzar per a ús propi les ferramentes de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.

10. La reincidència en les faltes lleus, excepte en les de puntualitat, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un trimestre.

11. L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciad, sempre que això ocasione perjuís greus, així com no advertir immediatament els seus caps sobre qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

12. L'omissió a posta o per negligència, o ignorància inexcusable, d'informes manifestament injustos o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.

13. Els descuits i les equivocacions que es repetixen ben sovint, o els que originen perjuís a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'estos errors a la direcció.

14. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.

#### Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball. Es consideren en esta situació, mes de vuit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, 16 faltes no justificades de puntualitat en un període de cent vuitanta dies naturals, i més de 24 faltes no justificades de puntualitat en un període d'un any.

En el cas de les faltes d'assistència, ho constitueix faltar al treball tres dies, sense causa justificada, durant un període de trenta dies.

2. La indisciplina o desobediència en el treball. Entre altres, es consideraran casos d'indisciplina o desobediència:

2.1. Els descuits d'importància en la conservació dels materials màquines o ferramentes, quan d'este descuit es derive perill per als companys de treball o perjuí per a l'empresa

#### Faltes leves

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de 30 días naturales contados desde la primera falta, sin causa justificada.

2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de 30 días naturales.

4. El abandono del trabajo si causa justificada por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material y utensilios.

6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.

7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los 10 días de producido.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

9. La embriaguez ocasional.

10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.

11. Aquellas otras de análoga naturaleza.

#### Faltas graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 30 días naturales, contados desde la primera falta.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.

7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.

8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

12. La omisión a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repiten con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

#### Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de 30 días naturales, contados desde la primera falta.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de los materiales máquinas o herramientas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa

2.2. Causar accident greu per imprudència o negligència inexorable.

2.3. Fumar en els llocs en què estiga prohibit per raons de seguretat i higiene. Esta prohibició haurà de figurar molt clarament en els llocs de perill per mitjà de cartells, banderes o qualsevol altre sistema convenient.

3. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que conviuen amb ells.

4. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball. Entre altres, es considera transgressió de la bona fe contractual, eixir amb paquets o embolcalls del treball, negant-se a donar compte del contingut dels mateixos, quan se sol·licite pel personal encarregat d'esta missió.

5. La disminució voluntària en el rendiment de la labor.

6. L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercutixin negativament en el treball.

7. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempte el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si esta conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

#### Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, segons les faltes cometudes, seran les següents:

Per faltes lleus:

- a) Amonestació.
- b) Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies

Per faltes greus:

- a) Amonestació per escrit
- b) Suspensió d'ocupació i sou de tres fins a quinze dies

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.
- b) Acomiadament disciplinari

#### Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà de justificar la recepció o firmar la conformitat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguen imposar-se, s'entenen sempre sense perjuí de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors en l'empresa, si n'hi ha, haurà de dur informe de la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si n'hi ha, hauran de ser escoltats per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que esta circumstància li conste a l'empresari.

#### Prescripció

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies; i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seu comissió, i, en tot cas, als sis mesos de la seu comissió.

#### ANNEX I

Taules salarials 2010

Nivells d'ocupació	2010
Director gerent	913,99
Encarregat general	773,09
Encarregat establiment	744,46
Cap administratiu	716,10
Comptable, oficial administratiu	683,27
Auxiliar administratiu	656,22
Aspirant administratiu menys 18 anys	633,30
Mestre carnisser	773,09
Professional d'ofici de primera	716,10
Dependent major	716,10

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

2.3. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 15 días

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Despido disciplinario

#### Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario.

#### Prescripción

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

#### ANEXO I

Tablas salariales 2010

Niveles de empleo	2010
Director gerente	913,99
Encargado general	773,09
Encargado establecimiento	744,46
Jefe administrativo	716,10
Contable, oficial administrativo	683,27
Auxiliar administrativo	656,22
Aspirante administrativo menos 18 años	633,30
Maestro carnicero	773,09
Profesional de oficio de primera	716,10
Dependiente mayor	716,10

Conductor de camió	716,10
Professional d'ofici de segona	683,27
Dependent	683,27
Conductor repartidor	683,27
Professional d'ofici de tercera	656,22
Ajudant de dependent	656,22
Mosso	650,80
Aprenent menor de 18 anys	633,30
Subalterns tots	650,80

Conductor de camión	716,10
Profesional de oficio de segunda	683,27
Dependiente	683,27
Conductor repartidor	683,27
Profesional de oficio de tercera	656,22
Ayudante de dependiente	656,22
Mozo	650,80
Aprendiz menor de 18 años	633,30
Subalternos todos	650,80

**ANNEX II**  
*Taules salarials 2011*

Nivells d'ocupació	2011
Director gerent	923,13
Encarregat general	780,83
Encarregat establiment	751,91
Cap administratiu	723,26
Comptable, oficial administratiu	690,10
Auxiliar administratiu	662,78
Aspirant administratiu menys 18 anys	641,40
Mestre carnisser	780,83
Professional d'ofici de primera	723,26
Dependent major	723,26
Conductor de camió	723,26
Professional d'ofici de segona	690,10
Dependent	690,10
Conductor repartidor	690,10
Professional d'ofici de tercera	662,78
Ajudant de dependent	662,78
Mosso	657,31
Aprenent menor de 18 anys	641,40
Subalterns tots	657,31

**ANNEX III**  
*Complement assistencial consolidat*

Director gerent	57,10
Encarregat general	48,30
Encarregat establiment	46,51
Cap administratiu	44,74
Comptable, oficial administratiu	42,68
Auxiliar administratiu	40,98
Aspirant administratiu menys 18 anys	23,16
Mestre carnisser	48,30
Professional d'ofici de primera	44,74
Dependent major	44,74
Conductor de camió	44,74
Professional d'ofici de segona	42,68
Dependent	42,68
Conductor repartidor	42,68
Professional d'ofici de tercera	40,98
Ajudant de dependent	40,98
Mosso	40,66
Aprenent menor de 18 anys	23,16
Subalterns tots	40,86

**ANEXO II**  
*Tablas salariales 2011*

Niveles de ocupación	2011
Director gerente	923,13
Encargado general	780,83
Encargado establecimiento	751,91
Jefe administrativo	723,26
Contable, oficial administrativo	690,10
Auxiliar administrativo	662,78
Aspirante administrativo menor 18 años	641,40
Maestro carnicero	780,83
Profesional de oficio de primera	723,26
Dependiente mayor	723,26
Conductor de camión	723,26
Profesional de oficio de segunda	690,10
Dependiente	690,10
Conductor repartidor	690,10
Profesional de oficio de tercera	662,78
Ayudante de dependiente	662,78
Mozo	657,31
Aprendiz menor de 18 años	641,40
Subalternos todos	657,31

**ANEXO III**  
*Complemento asistencial consolidado*

Director gerente	57,10
Encargado general	48,30
Encargado establecimiento	46,51
Jefe administrativo	44,74
Contable, oficial administrativo	42,68
Auxiliar administrativo	40,98
Aspirante administrativo menor 18 años	23,16
Maestro carnicero	48,30
Profesional de oficio de primera	44,74
Dependiente mayor	44,74
Conductor de camión	44,74
Profesional de oficio de segunda	42,68
Dependiente	42,68
Conductor repartidor	42,68
Profesional de oficio de tercera	40,98
Ayudante de dependiente	40,98
Mozo	40,66
Aprendiz menor de 18 años	23,16
Subalternos todos	40,86

Nota: segons el que estableix l'article 7, no tenen dret a percebre este complement assistencial consolidat aquells empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

Nota: según lo establecido en el artículo 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquellos empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 22 de juny de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de Revisió Salarial per a l'any 2011 en el Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana (cod. 80000715012008). [2011/10192]*

Vista l'acta de l'acord formalitzat el dia 18 de gener de 2011 sobre la revisió salarial per a l'any 2011 en el Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pel sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

### Primer

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

### Segon

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

València, 22 d'octubre de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Taules salarials, corresponents a l'any 2011, del Conveni col·lectiu de treball autonòmic per al personal treballador i les empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana.

Alicant, 18 de gener de 2011

### ASSISTENTS:

Per UGT:  
Jesús Fernández Ortego  
Francisco Moya Samper  
Pedro Fernández Ruz  
Rubén Martínez Sáez

Assessors:  
José Sagredo López  
Aurelio Sánchez Antón  
Pedro Castillo Serrano  
Francisco Vilaplana Pérez

Per ACVEA:  
Antonio Catalán Paracuellos  
Juan de Dios Pastor Cano  
Manuel Santacruz Lillo

Assessor:  
José Javier Berenguer Sánchez

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana (cod. 80000715012008). [2011/10192]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el día 18 de enero de 2011, sobre revisión salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ACVEA, y de otra, por el sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 22 de junio de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Tablas salariales correspondientes al año 2011 del Convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad valenciana

Alicante, a 18 de enero de 2011

### ASISTENTES:

Por UGT:  
Jesús Fernández Ortego  
Francisco Moya Samper  
Pedro Fernández Ruz  
Ruben Martinez Saez

Asesores:  
José Sagredo López  
Aurelio Sánchez Antón  
Pedro Castillo Serrano  
Francisco Vilaplana Pérez

Por A.C.V.E.A.  
Antonio Catalán Paracuellos  
Juan de Dios Pastor Cano  
Manuel Santacruz Lillo

Asesor:  
José Javier Berenguer Sanchez

A Alacant, el 18 de gener de 2011, es reunixen les persones indicades més amunt, components de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball autonòmic per al personal treballador i les empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana, a fi de complir el que disposen la disposició transitòria única i els articles 34, 39 i 43 de l'esmentat Conveni.

#### Primer

Una vegada ha constatat el Govern que l'IPC real de l'any 2010 és del 3%, en aplicació del que disposen els articles 34.1, 34.2, 34.4, 39 i 43.7 del conveni col·lectiu autonòmic vigent, es procedix a la revisió salarial definitiva per a l'any 2011, per la qual cosa s'aplica un increment salarial del 6% sobre els conceptes de salari bàsic, plus d'ambulància i dietes, i un increment del 3% sobre els conceptes de plus de festius i dispositiu de localització, i que ja estan fixats en les quanties que es detallen tot seguit:

#### CONCEPTES ECONÒMICS I SALARIALS DEFINITIUS PER AL 2011

Articles 34.1 i 34.2. Salari bàsic i plus d'ambulància

#### TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2011

	2011		
	SALARI BÀSIC	PLUS AMBULÀNCIA	TOTAL
<b>GRUP A</b>			
Director/a	1.811,89	181,17	1.993,06
Director/a d'àrea	1.641,31	164,13	1.805,44
Metge/essa	1.794,61	179,45	1.974,06
Tècnic/a superior	1.794,61	179,45	1.974,06
Tècnic/a mitjà/ana	1.345,96	134,56	1.480,52
Diplomat/ada	1.345,96	134,56	1.480,52
ATS	1.345,96	134,56	1.480,52
<b>GRUP B.1</b>			
Cap d'equip	1.095,75	109,56	1.205,31
Oficial 1a administratiu/va	1.069,87	107,00	1.176,87
Aux. administratiu/va	905,97	90,60	996,57
Asp. administratiu/va	776,45	77,64	854,09
<b>GRUP B.2</b>			
Analista de sistemes	1.794,61	179,45	1.974,06
Programador/a	1.069,87	107,00	1.176,87
Operador/a	905,97	90,60	996,57
<b>GRUP B.3</b>			
Telefonista	914,57	91,43	1.006,00
Ordenança	905,97	90,60	996,57
Personal de neteja	782,76	78,28	861,04
Treballador/a en formació	776,45	77,64	854,09
<b>GRUP C</b>			
Cap de trànsit	1.095,75	109,56	1.205,31
Cap d'equip	1.000,85	100,08	1.100,93
TTS-Conductor/a portalliteres	990,16	132,35	1.122,51
TTS-Ajudant/a conductor/a portalliteres	862,67	112,16	974,83
TTS-Portalliteres	811,00	103,56	914,57

En Alicante, a 18 de Enero de 2011, se reúnen los anteriormente relacionados, componentes todos de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad valenciana al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Unica y en los artículos 34, 39 y 43 del citado Convenio.

#### Primero

Una vez que ha quedando constatado por el Gobierno que el IPC Real del 2010, es del 3 %, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 34.1, 34.2, 34.4, 39 y 43.7 del Convenio Colectivo Autonómico vigente se procede a la revisión salarial definitiva para el año 2011, aplicando un incremento salarial del 6 % sobre los conceptos de Salario Base, Plus Ambulanciero y Dietas, y un incremento del 3 % sobre los conceptos de Plus de Festivos y Dispositivo de Localización, quedando fijados todos ellos en las cantidades que a continuación se detallan:

Cap de taller	1.047,89	104,76	1.152,65
Mecànic/a	978,44	97,85	1.076,28
Ajudant/a mecànic/a	862,78	86,27	949,05
Xapista	940,44	94,06	1.034,49
Pintor/a	940,44	94,06	1.034,49

Article 34.4. Plus de festius  
30,53 € per festiu.

Article 39. Dietes  
Dinar ..... 12,57 €  
Sopar ..... 12,57 €  
Pernocatar i desdejunar .. 17,08 €  
Suma dels tres conceptes 42,23 €

Article 43.7. Dispositiu de localització  
33,89 € per dia.

#### Segon

Els conceptes salarials i les condicions econòmiques per al 2011 s'aplicaran amb efectes del dia 1 de gener de 2011, i apareixeran, com a màxim, en les nòmines corresponents al febrer de 2011.

#### Tercer

S'autoritza el senyor Aurelio Sánchez Antón perquè, en nom i representació de la Comissió Paritària, present, perquè siguin registrats, les taules salarials i els conceptes econòmics per a l'any 2011 ací aprovats.

I, com a prova de conformitat, la Comissió Paritària del Conveni signa la present acta i acorda remetre-la perquè siga registrada en la Direcció General de Treball i publicada posteriorment en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

\* \* \* \* \*

#### CONCEPTOS ECONOMICOS Y SALARIALES DEFINITIVOS 2011

Artículo 34º.1 y 2.- Salario Base y Plus Ambulanciero.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2011

	2011		
	SAL.BASE	PLUS AMB	TOTAL
<b>GRUPO A)</b>			
Director	1.811,89	181,17	1.993,06
Director de Area	1.641,31	164,13	1.805,44
Médico	1.794,61	179,45	1.974,06
Técnico Superior	1.794,61	179,45	1.974,06
Técnico Medio	1.345,96	134,56	1.480,52
Diplomado	1.345,96	134,56	1.480,52
ATS	1.345,96	134,56	1.480,52
<b>GRUPO B).1</b>			
Jefe de Equipo	1.095,75	109,56	1.205,31
Oficial 1ª Admtvo.	1.069,87	107,00	1.176,87
Aux. Admtvo.	905,97	90,60	996,57
Asp. Admtvo.	776,45	77,64	854,09
<b>GRUPO B).2</b>			
Analista de sistemas	1.794,61	179,45	1.974,06
Programador	1.069,87	107,00	1.176,87
Operador	905,97	90,60	996,57
<b>GRUPO B).3</b>			

Telefonista	914,57	91,43	1.006,00
Ordenanza	905,97	90,60	996,57
Personal Limpieza	782,76	78,28	861,04
Trabajador en formación	776,45	77,64	854,09
<b>GRUPO C)</b>			
Jefe de Tráfico	1.095,75	109,56	1.205,31
Jefe de Equipo	1.000,85	100,08	1.100,93
TTS-Conductor Camillero	990,16	132,35	1.122,51
TTS-Aydt. Conductor Camillero	862,67	112,16	974,83
TTS-Camillero	811,00	103,56	914,57
Jefe de Taller	1.047,89	104,76	1.152,65
Mecanico	978,44	97,85	1.076,28
Ayte. Mecanico	862,78	86,27	949,05
Chapista	940,44	94,06	1.034,49
Pintor	940,44	94,06	1.034,49

Artículo 34.4. Plus de Festivos.

30'53 € por festivo.

Artículo 39. Dietas.

Comida.....	12'57 €
Cena.....	12'57 €
Pernocta y Desayuno...	17,08 €
Suma de los 3 conceptos...	42,23 €

Artículo 43.7. Dispositivo de Localización

33'89 € por día.

#### *Segundo*

Los conceptos salariales y condiciones económicas para 2011 se aplicarán con efectos del día 1º de enero de 2011, debiendo aplicarse en las nominas correspondientes al mes de Febrero de 2011, como máximo.

#### *Tercero*

Se autoriza a D. Aurelio Sánchez Antón, para que en nombre y representación de la Comisión Paritaria, presente para su registro las Tablas Salariales y Conceptos Económicos para el año 2011 aquí aprobados.

La presente Acta es firmada en prueba de conformidad por la Comisión Paritaria del Convenio, acordándose remitir la misma para su registro en el Dirección General de Trabajo y posterior publicación en el *Diario Oficial de la Generalitat Valenciana*.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 22 de juny de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de Revisió Salarial per a l'any 2011 en el Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana (cod. 80000715012008). [2011/10192]*

Vista l'acta de l'acord formalitzat el dia 18 de gener de 2011 sobre la revisió salarial per a l'any 2011 en el Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pel sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

### Primer

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

### Segon

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

València, 22 d'octubre de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Taules salarials, corresponents a l'any 2011, del Conveni col·lectiu de treball autonòmic per al personal treballador i les empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana.

Alicant, 18 de gener de 2011

### ASSISTENTS:

Per UGT:  
Jesús Fernández Ortego  
Francisco Moya Samper  
Pedro Fernández Ruz  
Rubén Martínez Sáez

Assessors:  
José Sagredo López  
Aurelio Sánchez Antón  
Pedro Castillo Serrano  
Francisco Vilaplana Pérez

Per ACVEA:  
Antonio Catalán Paracuellos  
Juan de Dios Pastor Cano  
Manuel Santacruz Lillo

Assessor:  
José Javier Berenguer Sánchez

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana (cod. 80000715012008). [2011/10192]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el día 18 de enero de 2011, sobre revisión salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ACVEA, y de otra, por el sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 22 de junio de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Tablas salariales correspondientes al año 2011 del Convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad valenciana

Alicante, a 18 de enero de 2011

### ASISTENTES:

Por UGT:  
Jesús Fernández Ortego  
Francisco Moya Samper  
Pedro Fernández Ruz  
Ruben Martinez Saez

Asesores:  
José Sagredo López  
Aurelio Sánchez Antón  
Pedro Castillo Serrano  
Francisco Vilaplana Pérez

Por A.C.V.E.A.  
Antonio Catalán Paracuellos  
Juan de Dios Pastor Cano  
Manuel Santacruz Lillo

Asesor:  
José Javier Berenguer Sanchez

A Alacant, el 18 de gener de 2011, es reunixen les persones indicades més amunt, components de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball autonòmic per al personal treballador i les empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana, a fi de complir el que disposen la disposició transitòria única i els articles 34, 39 i 43 de l'esmentat Conveni.

#### Primer

Una vegada ha constatat el Govern que l'IPC real de l'any 2010 és del 3%, en aplicació del que disposen els articles 34.1, 34.2, 34.4, 39 i 43.7 del conveni col·lectiu autonòmic vigent, es procedix a la revisió salarial definitiva per a l'any 2011, per la qual cosa s'aplica un increment salarial del 6% sobre els conceptes de salari bàsic, plus d'ambulància i dietes, i un increment del 3% sobre els conceptes de plus de festius i dispositiu de localització, i que ja estan fixats en les quanties que es detallen tot seguit:

#### CONCEPTES ECONÒMICS I SALARIALS DEFINITIUS PER AL 2011

Articles 34.1 i 34.2. Salari bàsic i plus d'ambulància

#### TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2011

	2011		
	SALARI BÀSIC	PLUS AMBULÀNCIA	TOTAL
<b>GRUP A</b>			
Director/a	1.811,89	181,17	1.993,06
Director/a d'àrea	1.641,31	164,13	1.805,44
Metge/essa	1.794,61	179,45	1.974,06
Tècnic/a superior	1.794,61	179,45	1.974,06
Tècnic/a mitjà/ana	1.345,96	134,56	1.480,52
Diplomat/ada	1.345,96	134,56	1.480,52
ATS	1.345,96	134,56	1.480,52
<b>GRUP B.1</b>			
Cap d'equip	1.095,75	109,56	1.205,31
Oficial 1a administratiu/va	1.069,87	107,00	1.176,87
Aux. administratiu/va	905,97	90,60	996,57
Asp. administratiu/va	776,45	77,64	854,09
<b>GRUP B.2</b>			
Analista de sistemes	1.794,61	179,45	1.974,06
Programador/a	1.069,87	107,00	1.176,87
Operador/a	905,97	90,60	996,57
<b>GRUP B.3</b>			
Telefonista	914,57	91,43	1.006,00
Ordenança	905,97	90,60	996,57
Personal de neteja	782,76	78,28	861,04
Treballador/a en formació	776,45	77,64	854,09
<b>GRUP C</b>			
Cap de trànsit	1.095,75	109,56	1.205,31
Cap d'equip	1.000,85	100,08	1.100,93
TTS-Conductor/a portalliteres	990,16	132,35	1.122,51
TTS-Ajudant/a conductor/a portalliteres	862,67	112,16	974,83
TTS-Portalliteres	811,00	103,56	914,57

En Alicante, a 18 de Enero de 2011, se reúnen los anteriormente relacionados, componentes todos de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad valenciana al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Unica y en los artículos 34, 39 y 43 del citado Convenio.

#### Primero

Una vez que ha quedando constatado por el Gobierno que el IPC Real del 2010, es del 3 %, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 34.1, 34.2, 34.4, 39 y 43.7 del Convenio Colectivo Autonómico vigente se procede a la revisión salarial definitiva para el año 2011, aplicando un incremento salarial del 6 % sobre los conceptos de Salario Base, Plus Ambulanciero y Dietas, y un incremento del 3 % sobre los conceptos de Plus de Festivos y Dispositivo de Localización, quedando fijados todos ellos en las cantidades que a continuación se detallan:

Cap de taller	1.047,89	104,76	1.152,65
Mecànic/a	978,44	97,85	1.076,28
Ajudant/a mecànic/a	862,78	86,27	949,05
Xapista	940,44	94,06	1.034,49
Pintor/a	940,44	94,06	1.034,49

Article 34.4. Plus de festius  
30,53 € per festiu.

Article 39. Dietes  
Dinar ..... 12,57 €  
Sopar ..... 12,57 €  
Pernocatar i desdejunar .. 17,08 €  
Suma dels tres conceptes 42,23 €

Article 43.7. Dispositiu de localització  
33,89 € per dia.

#### Segon

Els conceptes salarials i les condicions econòmiques per al 2011 s'aplicaran amb efectes del dia 1 de gener de 2011, i apareixeran, com a màxim, en les nòmines corresponents al febrer de 2011.

#### Tercer

S'autoritza el senyor Aurelio Sánchez Antón perquè, en nom i representació de la Comissió Paritària, present, perquè siguin registrats, les taules salarials i els conceptes econòmics per a l'any 2011 ací aprovats.

I, com a prova de conformitat, la Comissió Paritària del Conveni signa la present acta i acorda remetre-la perquè siga registrada en la Direcció General de Treball i publicada posteriorment en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

\* \* \* \* \*

#### CONCEPTOS ECONOMICOS Y SALARIALES DEFINITIVOS 2011

Artículo 34º.1 y 2.- Salario Base y Plus Ambulanciero.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2011

	2011		
	SAL.BASE	PLUS AMB	TOTAL
<b>GRUPO A)</b>			
Director	1.811,89	181,17	1.993,06
Director de Area	1.641,31	164,13	1.805,44
Médico	1.794,61	179,45	1.974,06
Técnico Superior	1.794,61	179,45	1.974,06
Técnico Medio	1.345,96	134,56	1.480,52
Diplomado	1.345,96	134,56	1.480,52
ATS	1.345,96	134,56	1.480,52
<b>GRUPO B).1</b>			
Jefe de Equipo	1.095,75	109,56	1.205,31
Oficial 1ª Admtvo.	1.069,87	107,00	1.176,87
Aux. Admtvo.	905,97	90,60	996,57
Asp. Admtvo.	776,45	77,64	854,09
<b>GRUPO B).2</b>			
Analista de sistemas	1.794,61	179,45	1.974,06
Programador	1.069,87	107,00	1.176,87
Operador	905,97	90,60	996,57
<b>GRUPO B).3</b>			

Telefonista	914,57	91,43	1.006,00
Ordenanza	905,97	90,60	996,57
Personal Limpieza	782,76	78,28	861,04
Trabajador en formación	776,45	77,64	854,09
<b>GRUPO C)</b>			
Jefe de Tráfico	1.095,75	109,56	1.205,31
Jefe de Equipo	1.000,85	100,08	1.100,93
TTS-Conductor Camillero	990,16	132,35	1.122,51
TTS-Aydt. Conductor Camillero	862,67	112,16	974,83
TTS-Camillero	811,00	103,56	914,57
Jefe de Taller	1.047,89	104,76	1.152,65
Mecanico	978,44	97,85	1.076,28
Ayte. Mecanico	862,78	86,27	949,05
Chapista	940,44	94,06	1.034,49
Pintor	940,44	94,06	1.034,49

Artículo 34.4. Plus de Festivos.

30'53 € por festivo.

Artículo 39. Dietas.

Comida.....	12'57 €
Cena.....	12'57 €
Pernocta y Desayuno...	17,08 €
Suma de los 3 conceptos...	42,23 €

Artículo 43.7. Dispositivo de Localización

33'89 € por día.

#### *Segundo*

Los conceptos salariales y condiciones económicas para 2011 se aplicarán con efectos del día 1º de enero de 2011, debiendo aplicarse en las nominas correspondientes al mes de Febrero de 2011, como máximo.

#### *Tercero*

Se autoriza a D. Aurelio Sánchez Antón, para que en nombre y representación de la Comisión Paritaria, presente para su registro las Tablas Salariales y Conceptos Económicos para el año 2011 aquí aprobados.

La presente Acta es firmada en prueba de conformidad por la Comisión Paritaria del Convenio, acordándose remitir la misma para su registro en el Dirección General de Trabajo y posterior publicación en el *Diario Oficial de la Generalitat Valenciana*.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 19 de setembre de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del personal que presta serveis com a professor de Religió Catòlica en els centres docents públics que depenen de la Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació de la Generalitat de la Comunitat Valenciana.* [2011/10469]

Vist el text del Conveni col·lectiu del personal que presta serveis com a professor de Religió Catòlica en els centres docents públics que depenen de la Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació de la Generalitat de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, la qual està integrada per representants de l'administració, per part dels treballadors, per representants dels sindicats CSI-CSIF, USO-CV i APPRECE, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

Valencia, 19 de septiembre de 2011.– El jefe del Área Relaciones Laborales y Seguridad Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu del personal laboral que presta serveis com a professor de Religió Catòlica en els centres docents públics dependents de la Conselleria d'Educació de la Generalitat de la Comunitat Valenciana.

#### Índex

Títol primer. Disposicions generals  
Capítol I. Àmbits. dret supletori.  
Capítol II. Denúncia i pròrroga del conveni.  
Capítol III. Comissió Paritaria.  
Capítol IV. Organització del treball.

Títol segon. Naixement, extinció i suspensió de la relació de servei

Títol tercer. Accés a destí i mobilitat  
Capítol I. Accés a destí.  
Capítol II. Amortització de llocs de treball.  
Capítol III. Procediments de provisió de llocs de treball.  
Capítol IV. Accés al primer destí.  
Capítol V. Contractes temporals de substitució.

Títol quart. Article Jornada, vacacions, permisos i llicències  
Capítol I. Jornada de treball.  
Capítol II. Vacacions.  
Capítol III. Permisos i llicències.

Títol quint. Retribucions

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal que presta servicios como profesor de Religión Católica en los centros docentes públicos dependientes de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo de la Generalitat de la Comunitat Valenciana.* [2011/10469]

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal que presta servicios como profesor de religión católica en los centros docentes públicos dependientes de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo de la Generalitat de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma por representantes de la administración, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos CSI-CSIF, USO-CV y APPRECE, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 19 de septiembre de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio Colectivo del personal laboral que presta servicios como profesor de religión católica en los centros docentes públicos dependientes de la Conselleria de Educación de la Generalitat de la Comunitat Valenciana.

#### Índice:

Título primero. Disposiciones generales.  
Capítulo I. Ámbitos. derecho supletorio.  
Capítulo II. Denuncia y prórroga del convenio.  
Capítulo III. Comisión paritaria.  
Capítulo IV. Organización del trabajo.

Título segundo. Nacimiento, extinción y suspensión de la relación de servicio.

Título tercero. Acceso a destino y movilidad.  
Capítulo I. Acceso a destino.  
Capítulo II. Amortización de puestos de trabajo.  
Capítulo III. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.  
Capítulo IV. Acceso al primer destino.  
Capítulo V. Contratos temporales de sustitución.

Título cuarto. Jornada, vacaciones, permisos y licencias.  
Capítulo I. Jornada de trabajo.  
Capítulo II. Vacaciones.  
Capítulo III. Permisos y licencias.

Título quinto. Retribuciones.

Títol sext. Dels òrgans de representació  
Títol sèptim. Millora de condicions de treball  
Títol octau. Faltes i sancions

### **Títol primer. Disposicions generals**

#### **Capítol I. Àmbits. Dret supletori**

##### *Article 1. Àmbit territorial*

El present conveni és d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

##### *Article 2. Àmbit personal*

Quedarà afectat per este conveni tot el personal amb contracte de treball de naturalesa laboral subscrit amb la conselleria competent en matèria d'educació que preste els seus serveis com a professor o professora de Religió Catòlica en centres públics de la Generalitat.

##### *Article 3. Àmbit temporal*

El present conveni entrarà en vigor el dia de la seua firma. La duració dels conveni serà fins al 31 d'agost de 2014.

##### *Article 4. Dret supletori*

En tot el que no s'ha previst i regulat en el present conveni caldrà ajustar-se al que disposa la Llei Orgànica, 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el Reial Decret 696/2007, d'1 de juny, pel qual es regula la relació laboral dels professors de religió prevista en la disposició addicional tercera de la Llei Orgànica d'Educació, l'Acord de 3 de gener de 1979 sobre Ensenyança de Religió i Assumptes Culturals subscrit entre l'Estat espanyol i la Santa Seu, el Conveni sobre el règim economicolaboral de les persones que, no pertanyent als cossos de funcionaris docents, estan encarregats de l'ensenyança de la Religió Catòlica en els centres públics d'Educació Infantil, d'Educació Primària i d'Educació Secundària de 26 de febrer de 1999, publicat mitjançant una Orde de 9 d'abril de 1999 i la resta de disposicions legals o reglamentàries que resulten d'aplicació.

#### **Capítol II. Denúncia i prorroga del conveni**

##### *Article 5. Denúncia i pròrroga del conveni*

El present conveni es prorrogarà d'anys en any a partir de l'1 de setembre de 2014, per la tòcita reconducció si no hi ha denúncia expressa de les parts firmants, amb una antelació de dos mesos quan acabe el període de vigència o de qualsevol de les seues pròrrogues.

Denunciat el conveni, les parts firmants es comprometen a iniciar conversacions en un termini no inferior a un mes abans de la data de venciment del conveni o de la pròrroga. En cas que hi haja denúncia i fins que no s'aconsegueixi acord exprés, continuàrà en vigor el present conveni, amb l'excepció prevista en l'article 11.2.

#### **Capítol III. Comissió paritària**

##### *Article 6. Comissió Paritària*

1. A la firma d'este convenio, se constituirá una comisión paritaria que asumirá las funciones d'interpretació, estudio y vigilancia del que s'ha pactat durante la totalidad de su vigencia. Sus resoluciones serán preceptivas y vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales. Una vez constituida se aprobará su régimen de funcionamiento interno.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por set representants de la Conselleria i set representants de la part social, estos elegidos por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, en proporción a los resultados electorales vigentes en cada momento (cada central sindical podrá asimismo contar con asesores). Perquè la comissió funcione millor, es nomenarà un tècnic per part de la direcció general competent en matèria de personal, que actuarà com a secretari.

Título sexto. De los órganos de representación.  
Título séptimo. Mejora de condiciones de trabajo.  
Título octavo. Faltas y sanciones.

### **Título primero. Disposiciones generales**

#### **Capítulo I. Ámbitos. derecho supletorio**

##### *Artículo 1. Ámbito territorial*

El presente convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

##### *Artículo 2. Ámbito personal*

Quedará afectado por este convenio todo el personal con contrato de trabajo de naturaleza laboral suscrito con la Conselleria competente en materia de Educación que preste sus servicios como profesor o profesora de Religión Católica en centros públicos de la Generalitat.

##### *Artículo 3. Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. La duración de este Convenio será hasta el 31 de agosto de 2014

##### *Artículo 4. Derecho supletorio*

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica de Educación, el Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre Enseñanza de Religión y Asuntos Culturales suscrito entre el Estado Español y la Santa Sede, el Convenio sobre el Régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios Docentes, están encargados de la enseñanza de la Religión Católica en los Centros Públicos de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria de 26 de febrero de 1999, publicado mediante Orden de 9 de abril de 1999 y demás disposiciones legales o reglamentarias que resultaren de aplicación.

#### **Capítulo II. Denuncia y prorroga del convenio**

##### *Artículo 5. Denuncia y prórroga del convenio*

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de setiembre de 2014, por la tòcita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes, con una antelació de dos meses al término de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus pròrrogas.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no inferior a un mes antes de la fecha de vencimiento del mismo o de la prórroga. En caso de existir denuncia y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, continuará en vigor el presente Convenio, con la excepción prevista en su art. 11.2.

#### **Capítulo III. Comisión paritaria**

##### *Artículo 6. Comisión Paritaria*

1. A la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado durante la totalidad de su vigencia. Sus resoluciones serán preceptivas y vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las Entidades Administrativas y Judiciales. Una vez constituida se aprobará su régimen de funcionamiento interno.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por siete representantes de la Conselleria y siete representantes de la parte social, elegidos éstos por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, en proporción a los resultados electorales vigentes en cada momento (cada central sindical podrá asimismo contar con asesores). Para el mejor funcionamiento de la Comisión, se nombrará un Técnico por la Dirección General competente en materia de Personal, que actuará como Secretario.

A les sessions de la Comissió Paritària assistirà amb veu però sense vot un representant designat per l'ordinari de cada una de les diòcesis que hi ha en el territori de la Comunitat Valenciana.

La Comissió Paritària es reunirà sempre que les parts ho sol·liciten per escrit amb una antelació mínima de cinc dies (termini que podrà ser inferior en casos de reconeguda urgència per ambdós parts), i s'expressaran clarament els temes el tractament dels quals es proposa. La comissió es reunirà amb caràcter preceptiu una vegada a l'any, durant el primer trimestre del curs escolar.

3. La conselleria competent en matèria d'educació promourà totes les mesures que siguin necessàries per a la comunicació dels acords de la Comissió Paritària a les instàncies interessades.

#### Capítol IV. Organització del treball

##### *Article 7. Organització del treball*

La disciplina i organització del treball és facultat de la conselleria competent en matèria d'educació, en consonància amb el que preveu la normativa vigent.

El personal està obligat a prestar els serveis que d'acord amb el seu contracte laboral li indique l'Administració educativa.

##### *Article 8. Criteris generals per a la creació, modificació i supressió de llocs de treball*

La conselleria competent en matèria d'educació negociarà els criteris generals per a la creació, modificació i supressió dels llocs de treball amb l'ordinari del lloc i amb els representants dels treballadors, criteris que seran semblants als establits per a la resta de matèries curriculars.

#### **Títol segon. Naixement, extinció i suspensió de la relació de servici**

##### *Article 9. Contractació*

Els professors inclosos en el present conveni seran contractats per l'administració educativa competent d'acord amb les previsions contingudes en la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, en el Reial Decret 696/2007, d'1 de juny, i la resta de normativa d'aplicació, per a prestar serveis en els centres docents públics ubicats en el territori de la diòcesi per la qual han sigut proposats.

##### *Article 10. Cessament*

###### 1. Cessament voluntari

El personal que vulga cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho a la conselleria competent en matèria d'educació i a l'ordinari diocesà que el va proposar, per escrit, amb una antelació mínima de quinze dies. Rebuda la comunicació del cessament voluntari, dins del termini i la forma escaient, la conselleria competent en matèria d'educació realitzarà al treballador o a la treballadora la liquidació corresponent, a l'extingir-se la relació laboral, i s'abonarà dins del mes següent a la comunicació.

###### 2. Altres causes de cessament

Seràn causes d'extinció del contracte les previstes amb caràcter general en l'Estatut dels Treballadors i les específicamente previstas en el Reial Decret 696/2007, d'1 de juny, pel qual es regula la relació laboral dels professors de religió, d'acord amb les previsions següents:

###### a) Extinció del contracte per causes objectives:

a.1) En cas de revocació ajustada a dret de l'acreditació o de la idoneïtat per a impartir classes de Religió per part de l'ordinari diocesà, serà aplicable el que estableix l'Estatut dels Treballadors per a l'extinció del contracte per causes objectives.

a.2) Quan com a conseqüència de la planificació educativa el personal amb contracte laboral indefinit resulte remogut del seu lloc de treball per amortització d'este i haja resultat impossible recol·locar-lo en un altre lloc de treball ubicat dins del territori de la diòcesi per la qual va ser proposat com a professor/a de Religió Catòlica en centres públics de la Generalitat de la Comunitat Valenciana, serà aplicable el que pre-

A las sesiones de la Comisión Paritaria asistirá con voz pero sin voto un representante designado por el Ordinario de cada una de las diócesis existentes en el territorio de la Comunitat Valenciana.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que las partes lo soliciten por escrito con una antelación mínima de cinco días (plazo que podrá ser inferior en casos de reconocida urgencia por ambas partes), expresando claramente los temas cuyo tratamiento se propone. La comisión se reunirá con carácter preceptivo una vez al año, durante el primer trimestre del curso escolar.

3. La Conselleria competente en materia de Educación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Comisión Paritaria a las instancias interesadas.

#### Capítulo IV. Organización del trabajo

##### *Artículo 7. Organización del trabajo*

La disciplina y organización del trabajo es facultad de la Conselleria competente en materia de Educación, en consonancia con lo previsto en la normativa vigente.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que conforme a su contrato laboral le señale la Administración Educativa.

##### *Artículo 8. Criterios generales para la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo*

La Conselleria competente en materia de Educación negociará los criterios generales para la creación, modificación y supresión de los puestos de trabajo con el Ordinario del lugar y con los representantes de los trabajadores, criterios que serán similares a los establecidos para el resto de materias curriculares.

#### **Título segundo. Nacimiento, extinción y suspensión de la relación de servicio**

##### *Artículo 9. Contratación*

Los profesores incluidos en el presente Convenio serán contratados por la administración educativa competente de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, y demás normativa de aplicación, para prestar servicios en los centros docentes públicos ubicados en el territorio de la diócesis por la que han sido propuestos.

##### *Artículo 10. Cese*

###### 1. Cese voluntario

El personal que desee cesar voluntariamente deberá ponerlo en conocimiento de la Conselleria competente en materia de Educación y del Ordinario Diocesano que lo propuso, por escrito, con una antelación mínima de quince días. Recibida la comunicación del cese voluntario, en tiempo y forma, la Conselleria competente en materia de Educación realizará al trabajador o a la trabajadora la liquidación correspondiente al extinguirse la relación laboral y se abonará dentro del mes siguiente a la misma.

###### 2. Otras causas de cese

Serán causas de extinción del contrato las previstas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y las específicamente previstas en el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión, de acuerdo con las siguientes previsiones:

###### a) Extinción del contrato por causas objetivas:

a.1) En caso de revocación ajustada a derecho de la acreditación o de la idoneidad para impartir clases de religión por parte del Ordinario Diocesano, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la extinción del contrato por causas objetivas.

a.2) Cuando como consecuencia de la planificación educativa el personal con contrato laboral indefinido resulte removido de su puesto de trabajo por amortización del mismo y haya resultado imposible recolocarlo en otro puesto de trabajo ubicado dentro del territorio de la diócesis por la que fue propuesto como profesor/a de religión católica en centros públicos de la Generalitat de la Comunitat Valenciana,

veu l'Estatut dels Treballadors per a l'extinció del contracte per causes objectives i es notificarà a l'ordinari diocesà corresponent.

b) Acomiadament disciplinari per incompliment greu i culpable del treballador d'acord amb el que estableix l'Estatut Básic de l'Empleat Públic i l'Estatut dels Treballadors. L'acomiadament disciplinari s'ha de comunicar prèviament a l'autoritat eclesiàstica que va fer la proposta.

c) Jubilació. En els termes i condicions previstes en l'article següent.

#### *Article 11. Jubilació*

1. La jubilació forçosa es declararà d'ofici al cumplir l'edat legalment estableida, i produirà efectes l'endemà d'haver complimentat l'edat. Només en el supòsit en què la data de compliment de l'edat es trobe en el segon semestre del curs escolar, es podrà, de mutu acord, continuar prestant serveis fins a la finalització del dit curs escolar.

També es podrà accedir a la jubilació anticipada en els supòsits previstos en la Llei General de Seguretat Social i la normativa concordant.

2. Quan en el moment de cumplir l'edat de jubilació forçosa el treballador o la treballadora no tinga suficients anys de cotització per a causar pensió de jubilació, podrà sol·licitar la pròrroga en el servici actiu fins a causar dret a esta. Una vegada denunciat el conveni, la pròrroga en el servici actiu serà, com a màxim, fins als 70 anys.

La concessió de la pròrroga està supeditada a la proposta del diocesà del lloc i que quede acreditat que reunix la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o fer les activitats corresponents al seu nomenament.

#### *Article 12. Suspensió del contracte*

El contracte de treball es podrà suspendre per les causes previstes en l'Estatut dels Treballadors.

La suspensió del contracte de treball exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball. No obstant això, en els processos d'incapacitat temporal, l'Administració complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins al 100% del salari real des de l'inici de la situació.

### **Títol tercer. Accés a destí i mobilitat**

#### *Capítol I. Accés a destí*

##### *Article 13. Accés al destí*

1. Se accedirà al destí de conformitat amb criteris objectius de valoració. En tot cas, s'ha de valorar:

a) L'experiència docent com a professor o professora de Religió, de manera preferent en centres públics i en el mateix nivell educatiu de la plaça a què s'opta.

b) Les titulacions acadèmiques, de manera preferent les titulacions eclesiàstiques que fan referència a l'assignatura de Religió (Real Decret 3/1995, de 13 de gener, pel qual es compleix el que es disposa en l'Acord entre l'Estat espanyol i la Santa Seu sobre ensenyança i assumptes culturals, en matèria d'estudis i titulacions en Ciències Eclesiàstiques de nivell universitari)

c) Els cursos de formació i perfeccionament realitzats i que estiguin relacionats amb l'ensenyança de la religió, sempre que hagen sigut aprovats o autoritzats per la jerarquia eclesiàstica, així com els cursos relacionats amb la didàctica i l'organització escolar.

d) El destí de sacerdots i religiosos motivat pel seu treball pastoral.

Es respectarà, en tot cas, els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

2. Es consideraran definitius els destins del personal amb contracte laboral indefinito adjudicats fins a l'1 de setembre de 2007, des d'eixa mateixa data; així com els obtinguts amb este caràcter per Resolució de 8 de setembre de 2010, del director general de Personal, per la qual s'aprova l'adjudicació definitiva del procediment de provisió de llocs per a professorat de Religió Catòlica que presta serveis en centres

será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para la extinción del contrato por causas objetivas y se notificará al Ordinario Diocesano correspondiente.

b) Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador conforme a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de los Trabajadores. El despido disciplinario deberá comunicarse previamente a la autoridad eclesiástica que hizo la propuesta.

c) Jubilación. En los términos y condiciones previstas en el artículo siguiente.

#### *Artículo 11. Jubilación*

1. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la edad legalmente establecida, surtiendo efectos el día siguiente al cumplimiento de la misma. Sólo en el supuesto en que la fecha de cumplimiento de la edad se halle en el segundo semestre del curso escolar, se podrá, de mutuo acuerdo, continuar prestando servicios hasta la finalización de dicho curso escolar.

También podrá accederse a la Jubilación anticipada en los supuestos previstos en la Ley General de Seguridad Social y normativa concordante.

2. Cuando en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa el/la trabajador/a no cuente con suficientes años de cotización para causar pensión de jubilación, podrá solicitar la prórroga en el servicio activo hasta causar derecho a la misma. Una vez denunciado el Convenio la prórroga en el servicio activo será, como máximo, hasta los 70 años.

La concesión de la prórroga estará supeditada a la propuesta del Diocesano del lugar y a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

#### *Artículo 12. Suspensión del contrato*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante en los procesos de incapacidad temporal, la Administración complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real desde el inicio de la situación.

### **Título tercero. Acceso a destino y movilidad**

#### *Capítulo I. Acceso a destino*

##### *Artículo 13. Acceso al destino*

1. Se accederá al destino de conformidad con criterios objetivos de valoración. En todo caso deberá valorarse:

a) La experiencia docente como profesor o profesora de religión, de manera preferente en centros públicos y en el mismo nivel educativo de la plaza a la que se opta.

b) Las titulaciones académicas, de modo preferente las titulaciones eclesiásticas que hacen referencia a la asignatura de Religión (Real Decreto 3/1995, de 13 de enero, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales, en materia de estudios y titulaciones en Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario)

c) Los cursos de formación y perfeccionamiento realizados y que estén relacionados con la enseñanza de la religión, siempre que hayan sido aprobados o autorizados por la Jerarquía eclesiástica, así como los cursos relacionados con la didáctica y la organización escolar.

d) El destino de sacerdotes y religiosos motivado por su trabajo pastoral.

Se respetará, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Se considerarán definitivos los destinos del personal con contrato laboral indefinido adjudicados hasta el 01 de septiembre de 2007, desde esa misma fecha; así como los obtenidos con tal carácter por resolución de 8 de septiembre de 2010, del director general de Personal, por la que se aprueba la adjudicación definitiva del procedimiento de provisión de puestos para profesorado de Religión Católica que presta servicios en

docents públics dependents de la Conselleria d'Educació amb efectes d'1 de setembre de 2010.

Els destins no compresos en el paràgraf anterior es consideraran provisionals.

Estos destinos provisionales hauran de ser inclosos per a la seu cobertura en el primer procediment de provisió que es convoque.

## Capítol II. Amortització de llocs de treball

### *Article 14. Amortització de llocs de treball docents*

Si d'acord amb les plantilles de cada centre es produïxen modificacions com a conseqüència de la planificació educativa que impliquen que el nombre de llocs de treball de professors de Religió siga inferior al nombre de treballadors amb contracte indefiniti i destí definitiu, resultarà remogut del seu lloc de treball per amortització d'este un nombre de treballadors igual a la diferència entre ambdós.

### *Article 15. Criteris per a determinar els afectats per una amortització de llocs de treball*

1. En els supòsits en què s'haja de determinar entre diferents professors amb contracte laboral indefiniti que ocupen amb caràcter definitiu llocs de treball, qui són els afectats per la remoció per amortització del lloc, en el cas que cap d'ells hi opte voluntàriament, s'aplicaran successivament els criteris següents:

a) Menor temps de serveis efectius com a professor/a de Religió amb contracte laboral indefiniti.

b) Menor antiguitat ininterrompuda com a definitiu/iva en el lloc de treball.

Subsidiàriament caldrà ajustar-se a la menor antiguitat reconeguda als efectes de triennis, i es considerarà, si cal, la data de venciment del pròxim trienni.

2. Qualsevol professor/a de religió amb contracte laboral indefiniti i destí definitiu en el centre afectat per l'amortització de llocs de treball podrà sol·licitar voluntàriamente la remoció. Quan el nombre de sol·licituds siga superior a la diferència entre el nombre de treballadors afectats amb destí definitiu i el nombre de llocs a amortitzar, la prioritat per a la remoció estarà determinada per l'aplicació dels criteris següents:

a) Major temps de serveis efectius com a professor/a de religió amb contracte laboral indefiniti.

b) Major antiguitat ininterrompuda com a definitiu/iva en el lloc de treball.

En cas d'empat caldrà ajustar-se a la major antiguitat reconeguda als efectes de triennis, i es considerarà, si és necessari, la data de venciment del pròxim trienni.

### *Article 16. Situació del personal afectat per l'amortització del seu lloc de treball*

El professorat de Religió amb contracte laboral indefiniti i destí definitiu afectat per una amortització del lloc de treball serà remogut d'este lloc. Este personal ostentará, durant les sis convocatòries de provisió de llocs de treball immediatament següents a la seu remoció, dret preferent, per una sola vegada i en ocasió de vacant, a obtindre destí en un lloc de treball de centres docents de la localitat corresponent al lloc de treball des del qual ha sigut remogut. Fins que obtinga destí definitiu quedrà en situació de destí provisional en centres docents públics dependents de la conselleria competent en matèria d'educació.

## Capítol III. Procediments de provisió de llocs de treball

### *Article 17. Convocatòria anual*

Anualment la conselleria competent en matèria d'educació convoçarà procediment per a provisió de llocs de treball vacants.

### *Article 18. Vacants*

En els procediments de provisió s'oferten les vacants que determine l'Administració educativa, en les quals s'inclouran, almenys, les que

centros docentes públicos dependientes de la Conselleria de Educación con efectos de 1 de septiembre de 2010.

Los destinos no comprendidos en el párrafo anterior se considerarán provisionales.

Estos destinos provisionales deberán ser incluidos para su cobertura en el primer procedimiento de provisión que se convoque.

## Capítulo II. Amortización de puestos de trabajo

### *Artículo 14. Amortización de puestos de trabajo docentes*

Si de acuerdo con las plantillas de cada centro se produjeren modificaciones como consecuencia de la planificación educativa que impliquen que el número de puestos de trabajo de profesores de religión sea inferior al número de trabajadores con contrato indefinido y destino definitivo, resultará removido de su puesto de trabajo por amortización del mismo un número de trabajadores igual a la diferencia entre ambos.

### *Artículo 15. Criterios para determinar los afectados por una amortización de puestos de trabajo*

1. En los supuestos en que deba determinarse entre diferentes profesores con contrato laboral indefinido que ocupen con carácter definitivo puestos de trabajo, quién o quienes son los afectados por la remoción por amortización del puesto, en el caso de que ninguno de ellos opte voluntariamente, se aplicarán sucesivamente los siguientes criterios:

a) Menor tiempo de servicios efectivos como profesor/a de religión con contrato laboral indefinido.

b) Menor antigüedad ininterrumpida como definitivo/a en el puesto de trabajo.

Subsidiariamente se atenderá a la menor antigüedad reconocida a efectos de trienios considerando, en caso de ser necesario, la fecha de vencimiento del próximo trienio.

2. Cualquier profesor/a de religión con contrato laboral indefinido y destino definitivo en el centro afectado por la amortización de puestos de trabajo podrá solicitar voluntariamente la remoción. Cuando el número de solicitudes sea superior a la diferencia entre el número de trabajadores afectados con destino definitivo y el número de puestos a amortizar, la prioridad para la remoción vendrá determinada por la aplicación de los siguientes criterios:

a) Mayor tiempo de servicios efectivos como profesor/a de religión con contrato laboral indefinido.

b) Mayor antigüedad ininterrumpida como definitivo/a en el puesto de trabajo.

En caso de empate se atenderá a la mayor antigüedad reconocida a efectos de trienios, considerando, en caso de ser necesario, la fecha de vencimiento del próximo trienio.

### *Artículo 16. Situación del personal afectado por la amortización de su puesto de trabajo*

El profesorado de religión con contrato laboral indefinido y destino definitivo afectado por una amortización del puesto de trabajo será removido del mismo. Este personal ostentará, durante las seis convocatorias de provisión de puestos de trabajo inmediatamente siguientes a su remoción, derecho preferente, por una sola vez y con ocasión de vacante, a obtener destino en un puesto de trabajo de centros docentes de la localidad correspondiente al puesto de trabajo desde el que ha sido removido. Hasta que obtenga destino definitivo quedará en situación de destino provisional en centros docentes públicos dependientes de la Conselleria competente en materia de Educación.

## Capítulo III. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo

### *Artículo 17. Convocatoria anual*

Anualmente la Conselleria competente en materia de Educación convocará procedimiento para provisión de puestos de trabajo vacantes.

### *Artículo 18. Vacantes*

En los procedimientos de provisión se ofertarán las vacantes que determine la Administración educativa, en las que se incluirán, al menos,

es produïsquen fins al 31 de desembre del curs escolar en què s'efectue la convocatòria, així com aquelles que resulten del mateix procediment, sempre que, en qualsevol dels casos, la continuïtat del seu funcionament estiga prevista en la planificació educativa.

#### *Article 19. Participació en els procediments de provisió*

1. En este procedimiento anual estará obligado a participar el personal que, teniendo una relación laboral indefinida, no tenga destino definitivo. Al personal que incumpla la dita obligación se le adjudicará un destino forzoso con carácter definitivo en el territorio de la diócesis por la cual haya sido propuesto.

2. Amb carácter voluntario podrá participar el profesorado de Religión con contrato laboral indefinido y destino definitivo, siempre que al finalizar el curso escolar en el que se realice la convocatoria hayan transcurrido, al menos, dos años desde la presa de posesión del último destino.

3. La participación en esta provisión de llocs necessita com a condició indispensable la propuesta favorable que otorga l'ordinari diocesà correspondiente al territorio en què es trobe ubicat el lloc de treball al qual es pretén acceder, en el cas que s'opte a un lloc correspondiente al territorio d'una diócesis diferent d'aquella que va proposar al treballador o treballadora.

#### *Article 20. Barem de mèrits per a procediments de provisió*

El baremo de méritos a aplicar en los procedimientos de provisión se ajustará, en todo caso, a las siguientes previsiones:

a) Experiencia docente como profesor o profesora de Religión, de manera preferente en centros públicos y en el mismo nivel educativo de la plaza a la que se opta.

b) El tiempo de permanencia con destino definitivo en el puesto de trabajo desde el que se participa en el concurso.

c) El cómput de trabajos desarrollados (desempeño de cargos en centros docentes o puestos singularizados)

d) Las titulaciones académicas, de manera preferente las titulaciones eclesiásticas que hacen referencia a la asignatura de Religión Católica (Real Decreto 3/1995, de 13 de enero, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales, en materia de estudios y titulaciones en Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario).

e) Los cursos de formación y perfeccionamiento realizados y que estén relacionados con la enseñanza de la religión, siempre que hayan sido aprobados o autorizados por la Jerarquía eclesiástica, así como los cursos relacionados con la didáctica y la organización escolar

f) Conocimiento del valenciano.

g) El destino de sacerdotes y religiosos motivado por su trabajo pastoral.

#### Capítulo IV. Accés al primer destí

#### *Article 21. Noves contractacions*

Per a la cobertura de vacants no adjudicadas se solicitará anualmente a l'ordinari diocesà una relació de candidats. Estos serán adscritos provisionalmente a un lloc de trabajo atendiendo al orden de puntuación que resulte de aplicar el baremo que se establezca. Dicho baremo se ajustará, en todo caso, a las siguientes previsiones:

a) Experiencia docente como profesor de religión, de manera preferente en centros públicos y en el mismo nivel educativo de la plaza a la que se opta.

b) Las titulaciones académicas, de manera preferente las titulaciones eclesiásticas que hacen referencia a la asignatura de Religión Católica (RD 3/1995, de 13 de enero, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales, en materia de estudios y titulaciones en Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario).

c) Los cursos de formación y perfeccionamiento realizados y que estén relacionados con la enseñanza de la religión, siempre que hayan sido aprobados o autorizados por la Jerarquía eclesiástica, así como los cursos relacionados con la didáctica y la organización escolar.

d) Conocimiento del valenciano.

e) El destino de sacerdotes y religiosos motivado por su trabajo pastoral.

las que se produzcan hasta el 31 de diciembre del curso escolar en el que se efectúe la convocatoria, así como aquellas que resulten del propio procedimiento, siempre que, en cualquiera de los casos, la continuidad de su funcionamiento esté prevista en la planificación educativa.

#### *Artículo 19. Participación en los procedimientos de provisión.*

1. En este procedimiento anual estará obligado a participar el personal que teniendo una relación laboral indefinida no tenga destino definitivo. Al personal que incumpla dicha obligación se le adjudicará un destino forzoso con carácter de definitivo en el territorio de la diócesis por la que hubiera sido propuesto.

2. Con carácter voluntario podrá participar el profesorado de religión con contrato laboral indefinido y destino definitivo, siempre que al finalizar el curso escolar en el que se realice la convocatoria hayan transcurrido, al menos, dos años desde la toma de posesión del último destino.

3. La participación en esta provisión de puestos necesita como condición indispensable la propuesta favorable que otorga el Ordinario Diocesano correspondiente al territorio en que se encuentre ubicado el puesto de trabajo al que se pretende acceder, en caso de que se opte a un puesto correspondiente al territorio de una diócesis distinta a aquella que propuso al/a la trabajador/a.

#### *Artículo 20. Baremo de méritos para procedimientos de provisión*

El baremo de méritos a aplicar en los procedimientos de provisión se ajustará, en todo caso, a las siguientes previsiones:

a) Experiencia docente como profesor o profesora de religión, de manera preferente en centros públicos y en el mismo nivel educativo de la plaza a la que se opta.

b) El tiempo de permanencia con destino definitivo en el puesto de trabajo desde el que se participa en el concurso.

c) El cómputo de trabajos desarrollados (desempeño de cargos en centros docentes o puestos singularizados)

d) Las titulaciones académicas, de modo preferente las titulaciones eclesiásticas que hacen referencia a la asignatura de Religión Católica (Real Decreto 3/1995, de 13 de enero, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales, en materia de estudios y titulaciones en Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario).

e) Los cursos de formación y perfeccionamiento realizados y que estén relacionados con la enseñanza de la religión, siempre que hayan sido aprobados o autorizados por la Jerarquía eclesiástica, así como los cursos relacionados con la didáctica y la organización escolar

f) Conocimiento del valenciano.

g) El destino de sacerdotes y religiosos motivado por su trabajo pastoral.

#### Capítulo IV. Acceso al primer destino

#### *Artículo 21. Nuevas contrataciones*

Para la cobertura de vacantes no adjudicadas se solicitará anualmente al Ordinario Diocesano una relación de candidatos. Estos serán adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo atendiendo al orden de puntuación que resulte de aplicar el baremo que se establezca. Dicho baremo se ajustará, en todo caso, a las siguientes previsiones:

a) Experiencia docente como profesor de religión, de manera preferente en centros públicos y en el mismo nivel educativo de la plaza a la que se opta.

b) Las titulaciones académicas, de modo preferente las titulaciones eclesiásticas que hacen referencia a la asignatura de Religión Católica (RD 3/1995, de 13 de enero, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales, en materia de estudios y titulaciones en Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario).

c) Los cursos de formación y perfeccionamiento realizados y que estén relacionados con la enseñanza de la religión, siempre que hayan sido aprobados o autorizados por la Jerarquía eclesiástica, así como los cursos relacionados con la didáctica y la organización escolar.

d) Conocimiento del Valenciano.

e) El destino de sacerdotes y religiosos motivado por su trabajo pastoral.

Este personal estará obligado a participar en el primer procedimiento de provisión que es convoque a partir del seu ingrés amb carácter de personal laboral indefinido i a sol·licitar-hi tots els destins que s'incloguen en el procedimiento, siempre que competen amb la propuesta favorable de l'ordinari del lloc correspondiente, en cas que s'opte a un lloc correspondiente al territori d'una diòcesi diferent d'aquella que va proposar al treballador o a la treballadora.

#### Capítol V. Contractes temporals de substitució

##### *Article 22. Substitucions temporals*

Quan per qualsevol motiu legal o reglamentàriament establegit siga procedent substituir un treballador o una treballadora, la conselleria competent en matèria d'educació sol·licitarà a l'ordinari diocesà la correspondient proposta de candidats per a la formalització del contracte temporal de substitució corresponent.

#### Títol quart. Jornada, vacacions, permisos i llicències

##### Capítol I. Jornada

##### *Article 23. Jornada de treball*

1. La jornada de treball serà l'establida en el contracte d'acord amb les necessitats dels centres docents públics dependents de la conselleria competent en matèria d'educació. El nombre d'hores de treball, així com la distribució en hores lectives, complementàries o de lliure disposició, o qualsevol altra tipologia, serà la mateixa que la que es recull amb caràcter general per al personal funcionari docent dels centres en què presten serveis, en allò que no s'opose al seu règim jurídic laboral.

2. Amb l'objecte de formalitzar contractes amb jornada completa podrán acumularse horas lectivas de diferentes centros docentes. En este caso, será aplicable lo establecido en la Orden de 26 de setiembre de 2002, de la Consellería de Cultura i Educació, por la qual se regula el régimen d'itinerancia del profesorado adscrito a centros docentes públicos d'enseñanza no universitaria, de titularidad de la Generalitat de la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 4352, de 8 d'octubre de 2002) o norma que la sustituya.

3. Es formalizarán contratos a jornada completa en Educación Infantil y Primaria a partir de 18 horas lectivas hasta 25 y en Educación Secundaria a partir de 13 horas lectivas hasta 18, cuando en uno o varios centros queden restos horarios que no alcancen, acumulados, las 25 horas lectivas en Educación Infantil y Primaria o las 18 horas lectivas en Educación Secundaria, atendidas las previsiones contingentes en los apartados 1 y 2 anteriores.

4. Serán aplicables al profesorado de Religión las previsiones relativas a reducción de jornada contingentes en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria competente en materia d'educació o norma que lo sustituya.

##### Capítol II. Vacacions

##### *Article 24. Vacacions anuals*

Serà aplicable al personal afectat per este conveni el mateix règim de vacacions que el que s'establix per al personal funcionari docent. Així, les vacacions anuals retribuïdes es disfrutarán, necessàriament, en període no lectiu.

El personal que cesse en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de vacacions que corresponga.

Les vacacions no podrán ser compensadas en todo ni en parte en metàlico, excepte quan en el transcurs de l'any es produísca l'extinció de la relació d'ocupació i este encara no haja completat en la seua totalitat el gaudi del període vacacional.

##### Capítol III. Permisos i llicències

##### *Article 25. Règim de permisos i llicències*

Serà aplicable als professors de Religió el mateix règim de permisos i llicències que l'establít per al personal funcionari docent en el Decret

Este personal vendrá obligado a participar en el primer procedimiento de provisión que se convoque a partir de su ingreso con carácter de personal laboral indefinido y a solicitar en el mismo todos los destinos que se incluyan en el procedimiento, siempre que cuenten con la propuesta favorable del Ordinario del lugar correspondiente, en caso de que se opte a un puesto correspondiente al territorio de una diócesis distinta a aquella que propuso al trabajador o a la trabajadora.

#### Capítulo V. Contratos temporales de sustitución

##### *Artículo 22. Sustituciones temporales*

Cuando por cualquier motivo legal o reglamentariamente establecido proceda sustituir a un trabajador o a una trabajadora, la conselleria competente en materia de Educación solicitará al Ordinario Diocesano correspondiente propuesta de candidatos para la formalización del contrato temporal de sustitución correspondiente.

#### Título cuarto. Jornada, vacaciones, permisos y licencias

##### Capítulo I. Jornada

##### *Artículo 23. Jornada de trabajo*

1. La jornada de trabajo será la establecida en el contrato conforme a las necesidades de los centros docentes públicos dependientes de la Conselleria competente en materia de Educación. El número de horas de trabajo, así como la distribución en horas lectivas, complementarias o de libre disposición, o cualquier otra tipología será la misma que la recogida con carácter general para el personal funcionario docente de los centros en los que presten servicios, en lo que no se oponga a su régimen jurídico laboral.

2. Con el objeto de formalizar contratos con jornada completa podrán acumularse horas lectivas de centros docentes distintos. En este caso, será de aplicación lo establecido en la Orden de 26 de septiembre de 2002, de la Consellería de Cultura y Educació, por la que se regula el régimen de itinerancia del profesorado adscrito a centros docentes públicos de enseñanza no universitaria, de titularidad de la Generalitat de la Comunidad Valenciana (DOCV núm. 4352, de 8 de octubre de 2002) o norma que la sustituya.

3. Se formalizarán contratos a jornada completa en Educación Infantil y Primaria a partir de 18 horas lectivas hasta 25 y en Educación Secundaria a partir de 13 horas lectivas hasta 18, cuando en uno o varios centros queden restos horarios que no alcancen, acumulados, las 25 horas lectivas en Educación Infantil y Primaria o las 18 horas lectivas en Educación Secundaria atendidas las previsiones contenidas en los apartados 1 y 2 anteriores.

4. Serán de aplicación al profesorado de religión las previsiones relativas a reducción de jornada contenidas en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria competente en materia de Educación o norma que lo sustituya.

##### Capítulo II. Vacaciones

##### *Artículo 24. Vacaciones anuales*

Será de aplicación al personal afectado por este Convenio el mismo régimen de vacaciones que el establecido para el personal funcionario docente. Así, las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, necesariamente, en período no lectivo.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo y éste aún no haya disfrutado o completado en su totalidad el disfrute del período vacacional.

##### Capítulo III. Permisos y licencias

##### *Artículo 25. Régimen de permisos y licencias*

Será de aplicación a los Profesores de Religión el mismo régimen de permisos y licencias que el establecido para el personal funcionario

7/2008, de 25 de gener, del Consell, pel qual es regulen els permisos i llicències del personal docent no universitari dependent de la conselleria competent en matèria d'educació. A estos efectos, el personal laboral indefinit s'equipara al personal funcionari de carrera i el personal laboral temporal al personal funcionari interí.

### Títol quint. Retribucions

#### Article 26. Retribucions

1. El personal afectat per este conveni col·lectiu percebrà les retribucions que corresponguen, en el mateix nivell educatiu, als funcionaris docents interins, incloent-hi triennis. A estos efectos serà aplicable el règim de reconeixement de serveis previs establert per al personal funcionari per la Llei 70/78, de 26 de desembre, de Reconeixement de Serveis Previs en l'Administració Pública.

2. El personal amb contractes a temps parcial percebrà les seues retribucions de manera sempre proporcional a la del personal amb jornada completa de la mateixa categoria.

### Títol sext. dels òrgans de representació

#### Article 27. Òrgans de representació

En adequació a les activitats i organització específica de l'Administració pública i a l'aplicació d'un conveni col·lectiu propi, en les eleccions sindicals a representants dels professors de Religió Catòlica que presten els seus serveis en centres públics de la Generalitat, constituirà un únic centre de treball la totalitat dels establiments dependents del departament o organisme que es tracte que radiquen en una mateixa província (direccions territorials de la conselleria competent en matèria d'educació).

En matèria de composició dels comités d'empresa constituïts en cada una de les tres províncies, s'atendrà al que disposa el capítol I del títol II de l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa de desplegament.

#### Article 28. Comité Intercentres (article 63 ET)

1. S'acorda la constitució d'un Comité Intercentres en el qual s'integraran les representacions dels treballadors de la Comunitat Valenciana, format per 7 representants dels comités d'empresa.

2. Els components del Comité Intercentres seran designats per les organitzacions sindicals en proporció a la representativitat relativa segons els resultats electorals vigents en cada moment en els tres comités d'empresa.

El Comité Intercentres assumirà totes les capacitats de negociació col·lectiva dels comités d'empresa.

3. Es reunirà el Comité Intercentres com a òrgan de negociació i els representants de l'administració educativa sempre que les parts ho sol·liciten per escrit amb una antelació mínima de cinc dies (termini que podrà ser inferior en casos de reconeguda urgència per ambdós parts), expressant clarament els temes el tractament dels quals es proposa.

#### Article 29. Activitat sindical

Es podrà disposar d'un crèdit d'hores retribuïdes per a cada un dels membres del comité d'empresa o delegats de personal en cada centre de treball per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'escala prevista en els acords sindicals que subscriga la conselleria competent en matèria d'educació que incloguen en el seu àmbit d'aplicació als professors de Religió o, si no n'hi ha, segons l'Estatut dels Treballadors.

Els membres de comité d'empresa o delegats de personal i delegats sindicals, podran acumular el crèdit horari. Esta acumulació es podrà fer en un o més dels components del comité d'empresa o delegats sindicals que podran quedar rellevats del treball sense perjudicar de la seua remuneració, quan siga per jornades completes, llevat que en els acords sindicals que subscriga la conselleria competent en matèria d'educació que incloguen en el seu àmbit d'aplicació els professors de religió s'establisca una altra cosa.

docente en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Consellería competente en materia de Educación. A estos solos efectos, el personal laboral indefinido se equipara al personal funcionario de carrera y el personal laboral temporal al personal funcionario interino.

### Título quinto. Retribuciones

#### Artículo 26. Retribuciones

1. El personal afectado por este convenio colectivo percibirá las retribuciones que correspondan, en el mismo nivel educativo, a los funcionarios docentes interinos, incluidos trienios. A estos efectos será de aplicación el régimen de reconocimiento de servicios previos establecido para el personal funcionario por la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

2. El personal con contratos a tiempo parcial percibirá sus retribuciones de forma siempre proporcional a la del personal con jornada completa de la misma categoría.

### Título sexto. De los órganos de representación

#### Artículo 27. Órganos de representación

En adecuación a las actividades y organización específica de la Administración Pública y a la aplicación de un convenio colectivo propio, en las elecciones sindicales a representantes de los Profesores de Religión Católica que prestan sus servicios en centros públicos de la Generalitat, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes del Departamento u Organismo de que se trate que radiquen en una misma provincia (Direcciones Territoriales de la Conselleria competente en materia de Educación).

En materia de composición de los comités de empresa constituidos en cada una de las tres provincias, se estará en lo dispuesto en el Capítulo I del Título II del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo.

#### Artículo 28. Comité Intercentros (artículo 63 ET)

1. Se acuerda la constitución de un comité intercentros en el cual se integrarán las representaciones de los trabajadores de la Comunitat Valenciana, formado por 7 representantes de los comités de empresa.

2. Los componentes del Comité intercentros serán designados por las organizaciones sindicales en proporción a la representatividad relativa según los resultados electorales vigentes en cada momento en los tres Comités de Empresa.

El comité intercentros asumirá todas las capacidades de negociación colectiva de los comités de empresa.

3. Se reunirá al Comité Intercentros como órgano de negociación y a los representantes de la administración educativa siempre que las partes lo soliciten por escrito con una antelación mínima de cinco días (plazo que podrá ser inferior en casos de reconocida urgencia por ambas partes), expresando claramente los temas cuyo tratamiento se propone.

#### Artículo 29. Actividad sindical

Se podrá disponer de un crédito de horas retribuidas para cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala prevista en los acuerdos sindicales que suscriba la Consellería competente en materia de Educación que incluyan en su ámbito de aplicación a los profesores de religión o, en su defecto, según el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros de comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales, podrán acumular el crédito horario. Dicha acumulación podrá realizarse en uno o varios de los componentes del comité de empresa o delegados sindicales pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, cuando sea por jornadas completas, salvo que en los acuerdos sindicales que suscriba la Consellería competente en materia de Educación que incluyan en su ámbito de aplicación a los profesores de religión se establezca otra cosa.

Quan l'acumulació d'hores sindicals en un o més membres del comitè supose, de fet, el relleu d'eixos representants, serà necessària la comunicació prèvia a la direcció general competent en matèria de personal de la Conselleria d'Educació.

En este sentit, es reconeix que tots els rellevats sindicals es troben prestant serveis efectius a tots els efectes.

#### *Article 30. Assemblees*

Es garantix el dret dels treballadors a reunir-se en assemblea en els centres, fora de les hores de treball, sempre que no es perturbe l'exercici normal de les activitats docents i serveis i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent.

Les reunions hauran de ser comunicades al director del centre, amb l'antelació deguda, amb indicació dels assumptes inclosos en l'orde del dia i de les persones no pertanyents al corresponent centre, que assistiran a l'assemblea.

#### *Article 31. Dret dels membres dels òrgans de representació*

Els comités d'empresa i delegats de personal, tindran com a mínim els drets següents:

1. Els membres dels comités d'empresa i delegats de personal disposaran de temps retribuït per a dur a terme les gestions conduents a la defensa dels interessos dels treballadors que representen de conformitat amb el que preveu el present conveni.

2. Per a la utilització d'estes hores caldrà ajustar-se al que disposa el present conveni.

3. Quan per les funcions exercides pels representants es requerísca una substitució en el lloc, s'informarà la direcció de l'absència per motius sindicals amb una antelació mínima de 24 hores.

4. Els membres dels comités d'empresa i delegats sindicals gaudiran de protecció, que s'estén en l'orde temporal, des del moment de la proclamació com a candidat fins a tres anys després del cessament en el càrrec, en els termes que preveu l'Article 68.c) de l'Estatut dels Treballadors.

5. El comité d'empresa de cada província disposarà d'un local adequat proveït de telèfon, mobiliari i material d'oficina i la resta de mitjans necessaris per a exercir les seues activitats sindicals. Igualment, els membres de comités d'empresa podran utilitzar tots els mitjans tècnics existents en el centre per a facilitar la informació als seus representants, i en tot moment es respectarà l'adequat funcionament dels serveis. Es facilitarà a cada comité d'empresa o delegats de personal taulers d'anuncis perquè, sota la seua responsabilitat, coloquen tots els avisos i comunicacions que hagen d'efectuar i es consideren pertinents. Els dits taulers s'instal·laran en llocs clarament visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment als treballadors.

6. Els treballadors tindran dret, si així ho sol·liciten, que se'ls descompte de la nòmina la quota sindical del sindicat a què estiguin afiliats.

7. En matèria de reunions, ambdós parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seua conducta i actuacions a la normativa legal vigent.

8. Les acumulacions dels crèdits horaris reconeguts als membres dels diferents òrgans de representació i als delegats sindicals podrà realitzar-se globalment per part de les organitzacions sindicals, amb la sol·licitud prèvia davant de la direcció general competent en matèria de personal, de la conselleria competent en matèria d'educació i segons estableixi el procediment corresponent, d'acord amb el que preveu el present conveni.

9. En allò que no s'establix en este conveni s'atendrà al que disposa la normativa que s'aplique amb caràcter de dret necessari.

#### *Article 32. Drets de les centrals sindicals, seccions sindicals i afiliats*

Les centrals sindicals podran constituir seccions sindicals d'acord amb els seus estatuts i la legislació vigent. Les seccions sindicals constituïdes com a tals, registrades en el registre de l'autoritat laboral competente i comunicades a la direcció general competent en matèria de personal tindran els drets i garanties legalment establerts i els següents:

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del comité, suponga, de hecho el relevo de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la Dirección General competente en materia de Personal de la Consellería de Educación.

En tal sentido, se reconoce que todos los relevados sindicales se encuentran prestando servicios efectivos a todos los efectos.

#### *Articulo 30. Asambleas*

Se garantiza el derecho de los trabajadores, a reunirse en asamblea en los centros, fuera de las horas de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director del Centro, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el Orden del Día y de las personas no pertenecientes al correspondiente Centro, que vayan a asistir a la Asamblea

#### *Articulo 31. Derecho de los miembros de los Órganos de Representación*

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan de conformidad con lo previsto en el presente Convenio.

2. Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

3. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el puesto, se informará a la dirección de la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas.

4. Los miembros de los comités de empresa y delegados sindicales gozarán de protección que se extiende en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta tres años después de la cesación en el cargo, en los términos previstos en el art. 68.c) del Estatuto de los trabajadores.

5. El comité de empresa de cada provincia dispondrá de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. Igualmente los miembros de Comités de Empresa podrán utilizar todos los medios técnicos existentes en el centro para facilitar la información a sus representantes, respetando en todo momento el adecuado funcionamiento de los servicios. Se facilitará a cada Comité de Empresa o delegados de personal tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuántos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

6. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuento de su nómina la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta y actuaciones a la normativa legal vigente.

8. Las acumulaciones de los créditos horarios reconocidos a los miembros de los diferentes órganos de representación y a los delegados sindicales podrá realizarse globalmente por parte de las organizaciones sindicales, previa solicitud ante la Dirección General competente en materia de Personal, de la Conselleria competente en materia de Educación y según establezca el procedimiento correspondiente, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

9. En lo no establecido en este Convenio se estará en lo dispuesto en la normativa que con carácter de derecho necesario sea de aplicación.

#### *Articulo 32. Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados*

Las Centrales Sindicales podrán constituir secciones sindicales de acuerdo con sus estatutos y la legislación vigente. Las Secciones Sindicales constituidas como tales, registradas en el Registro de la autoridad laboral competente y comunicadas a la Dirección General competente en materia de Personal tendrán los derechos y garantías legalmente establecidos y los siguientes:

– Disposar d'un local semblant al dels comités d'empresa de l'àmbit corresponent, d'utilització exclusiva per a la secció sindical quan haja obtingut el 15% o més de representants en les eleccions sindicals del corresponent comité d'empresa o delegats de personal.

– Nomenar un delegat sindical quan hagen obtingut representació en les eleccions sindicals a comités d'empresa o delegats de personal de l'àmbit provincial corresponent. Quan superen el 15% del conjunt de delegats en les eleccions sindicals del personal laboral comprés en l'àmbit d'aplicació del present conveni podran nomenar en l'àmbit provincial de la seu direcció territorial un delegat més. Els delegats sindicals tenen dret al crèdit horari per a l'activitat sindical reconegut als membres del comité d'empresa o delegats de personal correspondents. Les organitzacions sindicals amb presència en els comités d'empresa o delegats de personal del col·lectiu podrán, amb l'autorització prèvia de la direcció general competent en matèria de personal, de la conselleria competent en matèria d'educació, nomenar delegats sindicals addicionals, sense crèdit horari, a fi de millorar l'acció sindical en totes les dependències.

Els delegats sindicals tindran els drets i funcions que es detallen a continuació:

– Representar i defendre els interessos del sindicat al qual representen i dels afiliats del sindicat en els centres de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el seu central sindical i la direcció dels respectius centres.

– Assistir a les reunions del comité d'empresa, delegats de personal i comités de seguretat i higiene en el treball, amb veu però sense vot.

– Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa ha de posar a disposició del comité d'empresa, d'acord amb el que es regula a través de la Llei, estant obligats a guardar sigil en les matèries que legalment corresponga.

– Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts per la Llei i per este conveni als membres del comité d'empresa.

– Seran oïdes per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors en general de l'àmbit corresponent i els seus afiliats.

– Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar als respectius afiliats i als treballadors en general, la direcció del centre posarà a disposició dels sindicats, la representació de la qual ostenta el delegat sindical, un tauler d'anuncis que haurà d'establir-se dins del centre de treball i en un lloc on es garantísca un adequat accés a este per tots els treballadors.

– En matèria de reunions, ambdós parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seua conducta i actuacions a la normativa legal vigent.

– Les acumulacions dels crèdits horaris reconeguts als membres dels diferents òrgans de representació i als delegats sindicals podrà realitzar-se globalment per part de les organitzacions sindicals, amb la sol·licitud prèvia davant de la direcció general competent en matèria de personal, de la conselleria competent en matèria d'educació i segons estableixi el procediment corresponent, d'acord amb el que preveu el present conveni.

## Títol sèptim. Millora de condicions de treball

### Article 33. Assegurança de responsabilitat civil

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present conveni estarà inclòs en les pòliisses d'assegurança en matèria de responsabilitat civil subscrites per la conselleria competent en matèria d'educació, així com en el pla de pensions dels empleats de la Generalitat de la Comunitat Valenciana, en els mateixos termes que el personal dependent de la referida conselleria.

## Títol octau. Faltes i sancions

### Article 34. Règim disciplinari

1. El règim disciplinari serà l'establiti en el títol VII de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Básic de l'Empleat Públic, i serà aplicable, en allò que no s'opose a este, el procediment i la resta de

– Disponer de un local similar al de los Comités de Empresa del ámbito correspondiente, de utilización exclusiva para la sección sindical cuando hubiera obtenido el 15% o más de representantes en las elecciones sindicales del correspondiente Comité de empresa o delegados de personal.

– Nombrar un delegado sindical cuando hubieran obtenido representación en las elecciones sindicales a comités de empresa o delegados de personal del ámbito provincial correspondiente. Cuando superen el 15% del conjunto de delegados en las elecciones sindicales del personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán nombrar en el ámbito provincial de su Dirección Territorial un delegado más. Los delegados sindicales tienen derecho al crédito horario para la actividad sindical reconocido a los miembros del comité de empresa o delegados de personal correspondientes. Las organizaciones sindicales con presencia en los comités de empresa o delegados de personal del colectivo podrán, previa autorización de la Dirección General competente en materia de Personal, de la Conselleria competente en materia de Educación, nombrar delegados sindicales adicionales, sin crédito horario, con el fin de mejorar la acción sindical en todas las dependencias.

Los Delegados sindicales tendrán los derechos y funciones que seguidamente se detallan:

– Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en los centros de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de los respectivos centros.

– Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, con voz pero sin voto.

– Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo en las materias que legalmente proceda.

– Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general del ámbito correspondiente y a sus afiliados.

– Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y a los trabajadores en general, la dirección del centro pondrá a disposición de los sindicatos, cuya representación ostenta el delegado sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

– En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta y actuaciones a la normativa legal vigente.

– Las acumulaciones de los créditos horarios reconocidos a los miembros de los diferentes órganos de representación y a los delegados sindicales podrá realizarse globalmente por parte de las organizaciones sindicales, previa solicitud ante la Dirección General competente en materia de Personal, de la Conselleria competente en materia de Educación y según establezca el procedimiento correspondiente, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

## Título séptimo. Mejora de condiciones de trabajo

### Artículo 33. Seguro de responsabilidad civil

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estará incluido en las pólizas de seguro en materia de responsabilidad civil suscritas por la Conselleria competente en materia de Educación, así como en el plan de pensiones de los empleados de la Generalitat de la Comunitat Valenciana, en iguales términos que el personal dependiente de la referida Conselleria.

## Título octavo. Faltas y sanciones

### Artículo 34. Régimen disciplinario

1. El régimen disciplinario será el establecido en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y será de aplicación, en lo que no se oponga a éste, el procedimiento y

normes contingudes en el Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de Règim Disciplinari dels Funcionaris de l'Administració de l'Estat o disposicions legals o reglamentàries que els substituïsquen en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana. En el que no es preveu, serà aplicable el que disposa l'Estatut dels Treballadors.

2. La sanció de suspensió d'ocupació i sou prevista en l'article 96.1.c) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, suposarà la suspensió del contracte laboral durant el temps d'execució de la sanció, d'acord amb el que preveu l'Estatut dels Treballadors.

3. Serà aplicable al personal laboral la situació administrativa de suspensió provisional de funcions, així com el règim jurídic propi d'esta situació administrativa que estableix la legislació de funció pública d'aplicació en l'àmbit territorial del present conveni.

4. Quan el treballador o treballadora siga representant legal dels treballadors o delegat/ada sindical procedirà, durant la tramitació de l'expedient contradictori, oir a més de l'interessat, la resta dels membres de la representació a què pertanga, si n'hi ha.

5. Si el treballador o treballadora està afiliat/ada a un sindicat i a la conselleria competent en matèria d'educació li consta, haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent al dit sindicat.

València, 23 de març de 2011.– La Comissió Negociadora. Per l'Administració: El director general de Personal, David Barelles Adsuar. Per les organitzacions sindicals: USO-CV, CSI-CSIF, APPRECE.

demás normas contenidas en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado o disposiciones legales o reglamentarias que los sustituyan en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana. Será de aplicación en lo no previsto lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista en el art. 96.1.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, supondrá la suspensión del contrato laboral durante el tiempo de ejecución de la sanción, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Será de aplicación al personal laboral la situación administrativa de suspensión provisional de funciones, así como el régimen jurídico propio de esta situación administrativa que establezca la legislación de función pública de aplicación en el ámbito territorial del presente Convenio.

4. Cuando el/la trabajador/a fuera representante legal de los trabajadores o delegado/a sindical procederá, durante la tramitación del expediente contradictorio, oír además de al interesado, a los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiere.

5. Si el/la trabajador/a estuviera afiliado/a a un sindicato y a la Conselleria competente en materia de Educación le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Valencia, 23 de marzo de 2011.– La Comisión Negociadora. Por la Administración: El director general de Personal, David Barelles Adsuar. Por las Organizaciones Sindicales: USO-CV, CSI-CSIF, APPRECE.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 4 d'octubre de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord sobre garantia salarial per a l'any 2010, revisió salarial per a l'any 2011 i previsió sobre la revisió salarial per als anys 2012 i 2013 en el Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana (Codi: 80000265011996). [2011/10736]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 16 de juny de 2011 sobre garantia salarial per a l'any 2010, revisió salarial per a l'any 2011 i previsió sobre la revisió salarial per als anys 2012 i 2013 en el Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana i Castelló, subscrit per la Comissió Paritària que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials AERTE i LARES-CV, i d'una altra, pels sindicats FSP-UGT-PV i FSS-CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 4 de octubre de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre Garantía Salarial para el año 2010, Revisión Salarial para el año 2011 y previsión sobre la revisión salarial para los años 2012 y 2013 en el Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana (Código: 80000265011996). [2011/10736]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el día 16 de junio de 2011 sobre Garantía Salarial para el año 2010, Revisión Salarial para el año 2011 y previsión sobre la revisión salarial para los años 2012 y 2013 en el Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana y Castellón, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AERTE y LARES-CV, y de otra, por los sindicatos FSP-UGT-PV y FSS-CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 4 de octubre de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

**ACORD ENTRE LES ORGANITZACIONS SINDICALS FSS-CCOO-PV i  
FSP-UGT-PV I LES ORGANITZACIONS EMPRESARIALS AERTE i  
LARES-CV, REPRESENTATIVES DEL SECTOR DE LA DEPENDÈNCIA.**

A València, el 16 de juny de 2011, es reunixen les organitzacions sindicals i empresarials anteriorment mencionades, a fi d'arribar a un acord d'aplicació de les taules salarials per a l'any 2011 del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana.

Les parts es reconeixen legitimació suficient per a subscriure el present

**A C O R D**

1r. El present acord serà aplicable en aquelles empreses que, durant la vigència del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana, no s'acullen a la inaplicació salarial pels motius previstos en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

2n. La diferència entre la taula salarial de 2010 i l'actualització a l'IPC de les taules de 2010 (annex I) s'abonarà en una sola paga en un termini d'un mes des de la publicació de la present acta en el DOCV.

3r. Les retribucions efectives del personal que preste servei en les empreses previstes en el punt 1r seran les que s'adjunten com a annex núm. II a l'acord, i que suposen un increment del 5% sobre les taules actualitzades a l'IPC de l'any 2010 que s'adjunten en l'annex I, mantenint l'increment de 2 € en el complement de diumenges i festius, així com el plus d'antiguitat.

4t. A les empreses que no s'acullen a la inaplicació salarial pels motius previstos en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors els serà aplicable des del mes de gener fins al de novembre de 2011 les quantitats que s'adjunten com a annex núm. III al present acord, i que signifiquen un increment del 3% sobre les taules revisades a l'IPC de l'any 2010 (annex I), un increment de 2 € en el complement de diumenges

i festius, així com el plus d'antiguitat pactat. En el mes de desembre de 2011, així com en la gratificació extraordinària de desembre, les taules d'aplicació seran les reflectides en l'annex II.

5t. Les empreses previstes en el punt 4t del present acord, durant els anys 2012 i 2013, abonaran amb caràcter mensual per mitjà d'un concepte denominat *compliment de conveni*, les quantitats previstes en l'annex IV del present acord, com a compliment de les condicions previstes en el punt 4t en aplicació del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana.

6t. Els treballadors que hagen prestat servei durant el període de gener 2011 a novembre de 2011 i es troben inclosos en el punt 4t del present acord i finalitzen, pel motiu que siga, la seu relació laboral durant el període de gener 2011 a desembre 2013, percebran en la seu corresponent liquidació les quantitats pendents de rebre fins a desembre de 2013 del concepte denominat com a compliment de conveni.

7m. Les parts firmants es comprometen a desistir i si és el cas a no entaular accions judicials per a reclamar l'aplicació dels increments salarials de l'any 2011, i en concret de la demanda plantejada davant del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana que es tramita amb número d'Actuacions 7/2011. En el supòsit de no complir l'anterior compromís este acord no serà vàlid.

8u. Les parts es comprometen a denunciar el conveni el pròxim 1 de setembre a fi que el pròxim conveni es trobe negociat i firmat abans del 31 de desembre de 2011. En este cas les parts acorden en concordança amb allò que s'ha reflectit en l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2010/2012 subscrit al febrer de 2010 per les organitzacions CCOO, UGT, CEOE i CEPYME en el capítol II del qual, Criteris en matèria salarial, exposa: "en l'actual context econòmic, les organitzacions firmants del present AENC declarem la intenció de dur a terme, durant la seu vigència, una política de creixement moderat dels salariis que permeta el manteniment i la recuperació de l'ocupació, i que contribuïsca a la reactivació econòmica", una moderació salarial per a cada un dels anys 2012 i 2013 de l'1,5% en tots els conceptes retributius.

9é. El present acord serà ratificat per la Comissió Paritària del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana i registrat en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per a la seu publicació en el DOC.

Per les organitzacions sindicals

Per les organitzacions empresarials

FSS-CCOO-PV

M. Victoria Gómez García

AERTE

Alberto Giménez Artés

FSP-UGT-PV

Miguel Usó Villanueva

LARES

José Pastor Gassó

**ANNEX I, Taula retribucions 2010, revisada amb l'IPC (+ 0,2)**

Grup	Cat.	Salari Base	Plus Personal d'Adaptació	Festius i Diumenge	Hores Nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora Extra	Festius Especials
A	Administrador/a	1.649,54 €	20,07 €	16,00 €	3,23 €	20,00 €	22,75 €	54,98 €
A	Gerent	1.649,54 €	20,07 €	16,00 €	3,23 €	20,00 €	22,75 €	54,98 €
A	Director/a	1.649,54 €	20,07 €	16,00 €	3,23 €	20,00 €	22,75 €	54,98 €
A	Mejor	1.405,16 €	20,07 €	16,00 €	2,74 €	20,00 €	19,35 €	46,84 €
A	Titular Superior (Psicòleg/a, Subdirector/a, etc.)	1.405,16 €	20,07 €	16,00 €	2,74 €	20,00 €	19,35 €	46,84 €
B	Supervisor/a	1.229,50 €	20,07 €	16,00 €	2,40 €	20,00 €	16,93 €	40,98 €
B	Infermer/a	1.229,50 €	20,07 €	16,00 €	2,40 €	20,00 €	16,93 €	40,98 €
B	Treballador/a	1.141,69 €	20,07 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,75 €	37,98 €
B	Fisioterapeuta	1.141,69 €	20,07 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,75 €	37,98 €
B	Terapeuta	1.141,69 €	20,07 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,75 €	37,98 €
B	Titular/ada Mitjà	1.117,43 €	20,07 €	16,00 €	2,18 €	20,00 €	15,39 €	37,18 €
B	Governant/a	944,07 €	20,07 €	16,00 €	1,84 €	20,00 €	13,02 €	31,47 €
C	TASOC	968,22 €	20,07 €	16,00 €	1,89 €	20,00 €	13,36 €	32,27 €
C	Official/a Manteniment	924,76 €	20,07 €	16,00 €	1,80 €	20,00 €	12,76 €	30,77 €
C	Official/a Administratiu	924,76 €	20,07 €	16,00 €	1,80 €	20,00 €	12,76 €	30,77 €
C	Conductor/a	909,91 €	20,07 €	16,00 €	1,78 €	20,00 €	12,56 €	30,33 €
C	Gerocultor/a	909,91 €	20,07 €	16,00 €	1,78 €	20,00 €	12,56 €	30,33 €
C	Cuiner/a	909,91 €	20,07 €	16,00 €	1,78 €	20,00 €	12,56 €	30,33 €
C	Jardiner/a	893,96 €	20,07 €	16,00 €	1,75 €	20,00 €	12,33 €	29,80 €
C	Auxiliar Manteniment	893,96 €	20,07 €	16,00 €	1,75 €	20,00 €	12,33 €	29,80 €
C	Auxiliar Administratiu	893,96 €	20,07 €	16,00 €	1,75 €	20,00 €	12,33 €	29,80 €
C	Pontei/a-Recepcionista	893,96 €	20,07 €	16,00 €	1,75 €	20,00 €	12,33 €	29,80 €
C	Nefetidor/a-Plaixador/a	824,77 €	20,07 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,38 €	27,49 €
C	Auxiliar Cuiria	824,77 €	20,07 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,38 €	27,49 €
D	Ajudant/a Oficis diversos	824,77 €	20,07 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,38 €	27,49 €
D	Personal no qualificat	824,77 €	20,07 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,38 €	27,49 €

**ANNEX II, Taula retribucions 2011**

Grup	Cat.	ANNEX II, Taula retribucions 2011							
		Salari Base	Plus Antiguitat	Plus d'Adaptació	Festius i Diumenge	Hores nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora Extra	Festius Especials
A	Administrador/a	1.732,0	18,03	20,07	18,00	3,39	20,00	23,89	57,73
A	Gerent	1.732,0	18,03	20,07	18,00	3,39	20,00	23,89	57,73
A	Director/a	1.732,0	18,03	20,07	18,00	3,39	20,00	23,89	57,73
A	Mètge	1.475,4	18,03	20,07	18,00	2,88	20,00	20,32	49,18
A	Titular Superior	1.475,4	18,03	20,07	18,00	2,88	20,00	20,32	49,18
B	Supervisor/a	1.290,9	18,03	20,07	18,00	2,52	20,00	17,78	43,03
B	Enfermeria	1.290,9	18,03	20,07	18,00	2,52	20,00	17,78	43,03
B	Reballador/a Social	1.198,7	18,03	20,07	18,00	2,34	20,00	16,54	39,88
B	Fisioterapeuta	1.198,7	18,03	20,07	18,00	2,34	20,00	16,54	39,88
B	Terapeuta Ocupacional	1.198,7	18,03	20,07	18,00	2,34	20,00	16,54	39,88
B	Titular/ada Mitja	1.173,3	18,03	20,07	18,00	2,29	20,00	16,16	39,04
B	Governant/a	991,2	18,03	20,07	18,00	1,99	20,00	13,67	33,04
B	ASOC	1.016,6	18,03	20,07	18,00	1,99	20,00	14,02	33,04
C	Oficial/a Manteniment	971,0	18,03	20,07	18,00	1,89	20,00	13,40	32,31
C	Oficial/a Administratiu	971,0	18,03	20,07	18,00	1,89	20,00	13,40	32,31
C	Conductor/a	955,4	18,03	20,07	18,00	1,87	20,00	13,18	31,04
C	Enrocultor/a	955,4	18,03	20,07	18,00	1,87	20,00	13,18	31,04
C	Quinera/a	955,4	18,03	20,07	18,00	1,87	20,00	13,18	31,04
C	Jardiner/a	938,9	18,03	20,07	18,00	1,83	20,00	12,95	29,29
C	Auxiliar Manteniment	938,9	18,03	20,07	18,00	1,83	20,00	12,95	29,29
C	Auxiliar Administratiu	938,9	18,03	20,07	18,00	1,83	20,00	12,95	29,29
C	Porter/a-Recepcionista	938,9	18,03	20,07	18,00	1,83	20,00	12,95	29,29
C	Netejador/a-Planxador/a	866,0	18,03	20,07	18,00	1,69	20,00	11,95	28,87
C	Auxiliar Cuina	866,0	18,03	20,07	18,00	1,69	20,00	11,95	28,87
D	Aludant/a Oficis diversos	866,0	18,03	20,07	18,00	1,69	20,00	11,95	28,87
D	Personal no qualificat	866,0	18,03	20,07	18,00	1,69	20,00	11,95	28,87

**ANNEX III, quanties a abonar de gener a novembre de 2011**

Grup	Cat. Professional	Salari Base	Plus Antiguitat	Plus Personal d'Adaptació	Festius i Diumenges	Hores Nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora Extra	Festius Especials	
									57.73	57.73
A	Administrador/a	1.699,00	1.003	20,07	18,00	3,39	20,00	23,00	0,00	0,00
A	Gerent	1.699,00	1.003	20,07	18,00	3,39	20,00	23,00	0,00	0,00
A	Director/a	1.699,00	1.003	20,07	18,00	3,39	20,00	23,00	0,00	0,00
A	Mètge	1.447,30	1.003	20,07	18,00	2,88	20,00	20,32	49,18	49,18
A	Titular Superior (Psicòleg/a, Subdirector/a, etc.)	1.447,30	1.003	20,07	18,00	2,88	20,00	20,32	49,18	49,18
B	Supervisor/a	1.266,30	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Infermer/a	1.266,30	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Treballador/a Social	1.175,00	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Fisioterapeuta	1.175,00	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Terapeuta Ocupacional	1.175,00	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Titulat/a mitjà	1.175,00	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Governanta	972,40	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	TASOC	999,72	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Oficial/a Manteniment	995,20	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Oficial/a Administratiu	995,20	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Conductor/a	993,72	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Genocultor/a	993,72	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Cuiner/a	993,72	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Jardiner/a	993,72	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Auxiliar Manteniment	992,07	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Auxiliar Administratiu	992,07	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Porter/a-Recepcionista	992,07	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Netejador/a-Plaixador/a	994,95	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Auxiliar Cuina	994,95	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Ajudant/a Oficis diversos	994,95	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00
B	Personal no qualificat	994,95	1.003	20,07	18,00	2,52	20,00	17,77	43,00	43,00

#### **ANNEX IV Complement compliment conveni**

<b>Grup</b>	<b>Cat. Professional</b>	<b>Complement mensual compliment Conveni X 12*</b>
A	Administrador/a	16,50 €
A	Gerent	16,50 €
A	Director/a	16,50 €
A	Metge	14,05 €
A	Titulat Superior (Psicòleg/bloga, Subdirector/a, etc.)	14,05 €
B	Supervisor/a	12,30 €
B	Infermer/a	12,30 €
B	Treballador/a Social	11,42 €
B	Fisioterapeuta	11,42 €
B	Terapeuta Ocupacional	11,42 €
B	Titulat/ada Mitjà	11,17 €
B	Governant/a	9,44 €
C	TASOC	9,68 €
C	Oficial/a Manteniment	9,25 €
C	Oficial/a Administratiu	9,25 €
C	Conductor/a	9,10 €
C	Gerocultor/a	9,10 €
C	Cuiner/a	9,10 €
C	Jardiner/a	8,94 €
C	Auxiliar Manteniment	8,94 €
C	Auxiliar Administratiu	8,94 €
C	Porter/a-Recepcionista	8,94 €
C	Netejador/a-Planxador/a	8,25 €
C	Auxiliar Cuina	8,25 €
D	Ajudant/a Oficis diversos	8,25 €
D	Personal no qualificat	8,25 €

\* A abonar 24 mensualitats, de gener de 2012 a desembre de 2013

**ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES FSS-CCOO-PV  
y FSP-UGT-PV Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES AERTE y  
LARES-CV, REPRESENTATIVAS DEL SECTOR DE LA DEPENDENCIA.**

En Valencia, a diecisésis de junio de dos mil once, se reúnen las Organizaciones Sindicales y Empresariales, anteriormente mencionadas, al objeto de lograr un acuerdo de aplicación de las tablas salariales para el año 2011 del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, de Servicios de Atención a las personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana.

Las partes se reconocen legitimación suficiente para suscribir el presente

**A C U E R D O**

1º.- El presente acuerdo será de aplicación en aquellas empresas que, durante la vigencia del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, de Servicios de Atención a las personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, no se acojan a la inaplicación salarial por los motivos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2º.- La diferencia entre la tabla salarial de 2010 y la actualización al IPC de las tablas de 2010 (Anexo I), se abonará en una sola paga en un plazo de un mes desde la publicación de la presente acta en el DOCV.

3º.- Las retribuciones efectivas del personal que preste servicio en las empresas contempladas en el punto 1º serán las que se adjuntan como Anexo nº II al acuerdo, y que suponen un incremento del 5% sobre las tablas actualizadas al IPC del año 2010 que se adjuntan en el Anexo I, manteniendo el incremento de 2€ en el complemento de domingos y festivos, así como el plus de antigüedad.

4º.- Para las empresas que no se acojan a la inaplicación salarial por los motivos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores les será de aplicación desde el mes de enero hasta el de noviembre de 2011 las cantidades que se adjuntan como Anexo nº III al presente acuerdo, y que significan un incremento del 3% sobre las tablas revisadas al IPC del año 2010 (Anexo I), un incremento de

2€ en el complemento de domingos y festivos, así como el plus de antigüedad pactado. En el mes de diciembre de 2011, así como en la gratificación extraordinaria de diciembre, las tablas de aplicación serán las reflejadas en el Anexo II.

5º.- Las empresas contempladas en el punto 4º del presente acuerdo, durante los años 2012 y 2013 abonarán con carácter mensual mediante un concepto denominado *cumplimiento de convenio*, las cantidades contempladas en el anexo IV del presente acuerdo, como cumplimiento de las condiciones previstas en el punto 4º en aplicación del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, de Servicios de Atención a las personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana.

6º.- Los trabajadores que hayan prestado servicio durante el período de enero 2011 a noviembre de 2011 y se encuentren incluidos en el punto 4º del presente Acuerdo y finalicen, por el motivo que fuere, su relación laboral durante el periodo enero 2011 a diciembre 2013, percibirán en su correspondiente finiquito las cantidades pendientes de recibir hasta diciembre de 2013 del concepto denominado como cumplimiento de convenio.

7º.- Las partes firmantes se comprometen a desistir y, en su caso a no entablar, acciones judiciales para reclamar la aplicación de los incrementos salariales del año 2011, y en concreto de la demanda planteada ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que se tramita con número de Autos 7/2011. En el supuesto de no cumplir el anterior compromiso este acuerdo no será válido.

8º.- Las partes se comprometen a denunciar el convenio el próximo 1 de septiembre con el fin de que el próximo convenio se encuentre negociado y firmado antes del 31 de diciembre de 2011. En este caso las partes acuerdan en concordancia con lo reflejado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010/2012 suscrito en febrero de 2010 por las organizaciones CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en cuyo capítulo II: criterios en materia salarial expone: "en el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica", una moderación salarial,

para cada uno de los años 2012 y 2013 del 1,5% en todos los conceptos retributivos.

9º.-El presente acuerdo será ratificado por la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, de Servicios de Atención a las personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana y registrado en la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo para que proceda a su publicación en el DOC.

Por las Organizaciones Sindicales

Por las Organizaciones Empresariales

FSS-CCOO-PV

AERTE

D. Mª Victoria Gómez García

D. Alberto Giménez Artés

FSP-UGT-PV

LARES

D. Miguel Usó Villanueva

D. José Pastor Gassó

**ANEXO I, Tabla retribuciones 2010, revisada con el IPC (+ 0,2)**

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
A	Administrador/a	1.649,54 €	20,07 €	16,00 €	3,23 €	20,00 €	22,75 €	54,98 €
A	Gerente	1.649,54 €	20,07 €	16,00 €	3,23 €	20,00 €	22,75 €	54,98 €
A	Director/a	1.649,54 €	20,07 €	16,00 €	3,23 €	20,00 €	22,75 €	54,98 €
A	Médico/a	1.405,16 €	20,07 €	16,00 €	2,74 €	20,00 €	19,35 €	46,84 €
A	Titulado Superior (Psicóloga, Subdirectora, etc.)	1.405,16 €	20,07 €	16,00 €	2,74 €	20,00 €	19,35 €	46,84 €
B	Supervisor/a	1.229,50 €	20,07 €	16,00 €	2,40 €	20,00 €	16,93 €	40,98 €
B	Enfermera/o	1.229,50 €	20,07 €	16,00 €	2,40 €	20,00 €	16,93 €	40,98 €
B	Trabajadora Social	1.141,69 €	20,07 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,75 €	37,98 €
B	Fisioterapeuta	1.141,69 €	20,07 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,75 €	37,98 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.141,69 €	20,07 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,75 €	37,98 €
B	Titulado/a Medio	1.117,43 €	20,07 €	16,00 €	2,18 €	20,00 €	15,39 €	37,18 €
B	Gobernante/a	944,07 €	20,07 €	16,00 €	1,84 €	20,00 €	13,02 €	31,47 €
C	TASOC	968,22 €	20,07 €	16,00 €	1,89 €	20,00 €	13,36 €	32,27 €
C	Oficial/a Mantenimiento	924,76 €	20,07 €	16,00 €	1,80 €	20,00 €	12,76 €	30,77 €
C	Oficial/a Administrativo	924,76 €	20,07 €	16,00 €	1,80 €	20,00 €	12,76 €	30,77 €
C	Conductor/a	909,91 €	20,07 €	16,00 €	1,78 €	20,00 €	12,56 €	30,33 €
C	Gerocultor/a	909,91 €	20,07 €	16,00 €	1,78 €	20,00 €	12,56 €	30,33 €
C	Cocinero/a	909,91 €	20,07 €	16,00 €	1,78 €	20,00 €	12,56 €	30,33 €
C	Jardiner/a	893,96 €	20,07 €	16,00 €	1,75 €	20,00 €	12,33 €	29,80 €
C	Auxiliar Mantenimiento	893,96 €	20,07 €	16,00 €	1,75 €	20,00 €	12,33 €	29,80 €
C	Auxiliar Administrativo/a	893,96 €	20,07 €	16,00 €	1,75 €	20,00 €	12,33 €	29,80 €
C	Portero/a-Repcionista	893,96 €	20,07 €	16,00 €	1,75 €	20,00 €	12,33 €	29,80 €
C	Limpiajora-Planchadora	824,77 €	20,07 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,38 €	27,49 €
C	Pinche Cocina	824,77 €	20,07 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,38 €	27,49 €
D	Ayudante/a Oficios varios	824,77 €	20,07 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,38 €	27,49 €
D	Personal no cualificado	824,77 €	20,07 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,38 €	27,49 €

## **ANEXO II, Tabla retribuciones 2011**

<b>Grupo</b>	<b>Cat. Profesional</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus de Antigüedad</b>	<b>Plus Personal de Adaptación</b>	<b>Festivos y Domingos</b>	<b>Horas Nocturnas</b>	<b>Plus de disponibilidad</b>	<b>Hora Extra</b>	<b>Festivos Especiales</b>
A	Administrador/a	1.732,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €
A	Gerente	1.732,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €
A	Director/a	1.732,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €
A	Médico/a	1.475,42 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,88 €	20,00 €	20,32 €	49,18 €
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirectora, etc.)	1.475,42 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,88 €	20,00 €	20,32 €	49,18 €
B	Supervisor/a	1.290,98 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,52 €	20,00 €	17,78 €	43,03 €
B	Enfermero/o	1.290,98 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,52 €	20,00 €	17,78 €	43,03 €
B	Trabajador/a Social	1.198,78 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €
B	Fisioterapeuta	1.198,78 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.198,78 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €
B	Titulado/a Medio	1.173,30 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,29 €	20,00 €	16,16 €	39,04 €
B	Gobernante/a	991,28 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,93 €	20,00 €	13,67 €	33,04 €
C	TASOC	1.016,63 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,99 €	20,00 €	14,02 €	33,89 €
C	Oficial/a Mantenimiento	971,00 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,89 €	20,00 €	13,40 €	32,31 €
C	Oficial/a Administrativo	971,00 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,89 €	20,00 €	13,40 €	32,31 €
C	Conductor/a	955,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €
C	Gerocultor/a	955,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €
C	Cocinero/a	955,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €
C	Jardinero/a	938,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €
C	Auxiliar Mantenimiento	938,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €
C	Auxiliar Administrativo/a	938,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €
C	Portero/a-Recepcionista	938,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €
C	Limiador/a-Planchador/a	866,01 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €
C	Pinche Cocina	866,01 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €
D	Ayudante/a Oficios varios	866,01 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €
D	Personal no cualificado	866,01 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €

**ANEXO III, cuantías a abonar de enero a noviembre de 2011**

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus de Antigüedad	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
A	Administrador/a	1.699,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €
A	Gerente	1.699,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €
A	Director/a	1.699,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €
A	Médico/a	1.447,32 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,88 €	20,00 €	20,32 €	49,18 €
A	Titulado Superior (Psicóloga, Subdirectora, etc.)	1.447,32 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,88 €	20,00 €	20,32 €	49,18 €
B	Supervisor/a	1.266,39 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,52 €	20,00 €	17,78 €	43,03 €
B	Enfermera/o	1.266,39 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,52 €	20,00 €	17,78 €	43,03 €
B	Trabajador/a Social	1.175,95 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €
B	Fisioterapeuta	1.175,95 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.175,95 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €
B	Titulado/a Medio	1.150,95 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,29 €	20,00 €	16,16 €	39,04 €
B	Gobernante/a	972,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,93 €	20,00 €	13,67 €	33,04 €
C	TASOC	997,27 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,99 €	20,00 €	14,02 €	33,89 €
C	Oficial/a Mantenimiento	952,50 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,89 €	20,00 €	13,40 €	32,31 €
C	Oficial/a Administrativo	952,50 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,89 €	20,00 €	13,40 €	32,31 €
C	Conductor/a	937,20 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €
C	Genocultor/a	937,20 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €
C	Cocinero/a	937,20 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €
C	Jardinero/a	920,77 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €
C	Auxiliar Mantenimiento	920,77 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €
C	Auxiliar Administrativo/a	920,77 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €
C	Portero/a-Recepcionista	920,77 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €
C	Limpiajador/a-Planchadora	849,52 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €
C	Pinche Cocina	849,52 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €
D	Ayudante/a Oficios varios	849,52 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €
D	Personal no cualificado	849,52 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €

<b>ANEXO IV Complemento cumplimiento convenio</b>		
<b>Grupo</b>	<b>Cat. Profesional</b>	<b>Complemento mensual cumplimiento Convenio X 12*</b>
A	Administrador/a	16,50 €
A	Gerente	16,50 €
A	Director/a	16,50 €
A	Médico/a	14,05 €
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	14,05 €
B	Supervisor/a	12,30 €
B	Enfermera/o	12,30 €
B	Trabajador/a Social	11,42 €
B	Fisioterapeuta	11,42 €
B	Terapeuta Ocupacional	11,42 €
B	Titulado/a Medio	11,17 €
B	Gobernante/a	9,44 €
C	TASOC	9,68 €
C	Oficial/a Mantenimiento	9,25 €
C	Oficial/a Administrativo	9,25 €
C	Conductor/a	9,10 €
C	Gerocultor/a	9,10 €
C	Cocinero/a	9,10 €
C	Jardinero/a	8,94 €
C	Auxiliar Mantenimiento	8,94 €
C	Auxiliar Administrativo/a	8,94 €
C	Portero/a-Recepcionista	8,94 €
C	Limiador/a-Planchador/a	8,25 €
C	Pinche Cocina	8,25 €
D	Ayudante/a Oficios varios	8,25 €
D	Personal no cualificado	8,25 €

\* A abonar 24 mensualidades, de enero de 2012 a diciembre de 2013

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 28 d'octubre de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de Revisió Salarial Definitiva per a l'any 2010 en el Conveni Col·lectiu de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana (Codi: 80000535012002). [2011/11614]*

Vista l'acta de l'Acord celebrat el 3 d'octubre de 2011 sobre Revisió Salarial Definitiva per a l'any 2010 en el Conveni Col·lectiu de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, estant integrada esta, d'una part, per les organitzacions empresarials ANEFHOP i FEDCAM, i d'una altra, pel sindicat CCOO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol

### Primer

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

### Segon

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

València, 28 d'octubre de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

## CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

València, 3 d'octubre de 2011, a les 11 hores, en els locals de la Federació Valenciana d'Empresaris de la Construcció (FEVEC), situats al C/ Músic Peydró, núm. 36-4a, es reunixen les parts següents:

### PER LA REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL:

#### PER FEDCAM

- Vicente Cerezo Novejarque, amb DNI núm. 22612841-T
- Óscar Gil Juan, amb DNI núm.
- José Miguel Gil de Miguel, amb DNI núm. 19474876-V

#### PER ANEFHOP

- Enrique Biosca Garzó, amb DNI núm. 22688904-W

### PER LA REPRESENTACIÓ SOCIAL:

#### PER CCOO-FECOMA. PV

- Luis Adolfo Cruz Cruzado, amb DNI núm. 74508077-Z
- Sergio Carrascosa Ortiz, amb DNI núm. 29178487-C
- David Romero Ordura, amb DNI núm. 44856417-T
- Joaquín Molina Cano, amb DNI núm. 75212150-B
- Cristóbal Díaz Núñez, amb DNI núm. 52723784-X
- José Joaquín Casado Rafael, amb DNI núm. 11728728-Q
- Deseado Vergel Grancha, amb DNI núm. 73567108-K
- Domingo Martínez Grau, amb DNI núm. 73563874-F

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2011, de la Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la cual se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial Definitiva para el año 2010 en el Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (Código: 80000535012002). [2011/11614]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el 3 de octubre de 2011 sobre Revisión Salarial Definitiva para el año 2010 en el Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales ANEFHOP y FEDCAM, y de otra, por el sindicato CCOO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 28 de octubre de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

## CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

En Valencia, a 03 de octubre de 2011, siendo las 11 horas, en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (FEVEC), sitos en la Calle Músico Peydró nº 36-4<sup>a</sup>, se reúnen, las siguientes partes:

### POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

#### POR FEDCAM

- Vicente Cerezo Novejarque, con DNI nº 22.612.841 T
- Oscar Gil Juan, con DNI nº
- José Miguel Gil de Miguel, con DNI nº 19.474.876-V

#### POR ANEFHOP

- Enrique Biosca Garzó, con DNI. nº 22.688.904 W

### POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:

#### POR CCOO-FECOMA. PV

- Luis Adolfo Cruz Cruzado, con DNI nº 74.508.077 Z
- Sergio Carrascosa Ortiz, con DNI nº 29.178.487 C
- David Romero Ordura, con DNI nº 44.856.417 T
- Joaquín Molina Cano, con DNI nº 75.212.150 B
- Cristóbal Díaz Núñez, con DNI nº 52.723.784 X
- José Joaquín Casado Rafael, con DNI nº 11.728.728 Q
- Deseado Vergel Grancha, con DNI nº 73.567.108 K
- Domingo Martínez Grau, con DNI nº 73.563.874 F

Assessors

- Miguel Montalbán Gámez, amb DNI núm. 22534635
- Francisco Mejias Albiñana, amb DNI núm. 19459591

En primer lloc cal fer constar que la central sindical MCA-UGT. PV i la patronal de Castelló APECC estant degudament convocats no assistixen a esta reunió.

Ambdós parts, constituïdes en Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana, es reconeixen mútuament plena legitimació i capacitat per a la firma d'este acord, si bé, prèviament, interessa deixar constància del següent:

Els membres de la mesa negociadora referits més amunt són conscients de la difícil situació del sector, conseqüència de la crisi generalitzada del país i, en especial de la indústria de la construcció a la Comunitat Valenciana, en la qual s'inclou este sector de derivats del ciment, la qual cosa ha ocasionat la pèrdua de negoci i el tancament d'un gran nombre d'empreses, així com un notable increment d'expedients de regulació d'ocupació, tot això ha suposat la consegüent pèrdua de llocs de treball.

Per eixos motius, els agents integrants d'esta Comissió Negociadora, en una mostra de responsabilitat, prudència i equilibri, veuen necessari superar el que preveu la disposició final primera del conveni, d'acord amb la qual, durant els tres anys de la seua vigència (sent 2010 l'últim d'estos), les remuneracions fixades en les taules salarials s'incrementarien cada any en l'IPC previst més l'1,40% (punt A) o l'IPC real, si este superara al previst, més el mateix increment (punt B) i fixar un increment més coincident amb la situació real de l'economia en general i del sector en particular.

Volen, a més, deixar clar que l'únic fi que motiva la mesura que hui acorden, a imatge del que es va pactar en el seu dia en el sector de la construcció, és l'intent de salvaguardar en la mesura que siga possible els llocs de treball, amb un increment salarial més lleuger que allege la càrrega social a les empreses i oferisca més oportunitats de manteniment de l'ocupació.

Per tot això la Comissió Negociadora acorda per unanimitat amb el vot favorable dels representants d'ANEFHOP, FEDCAM i de FECOMA-CCOO.

Primer. Deixar sense efecte per a l'any 2010, el que preveu la disposició final primera del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana.

Segon. Adoptar com a increment per a l'any 2010, l'IPC real d'eixe any publicat per l'INE (que va ser del 3,00%) i aplicar-lo sobre les taules salarials de 2009.

Tercer. Es prendrà com a pagament a compte l'increment de l'1,40%, acordat en la reunió de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del 7 d'abril de 2010. Per tant, la revisió salarial que pertoca és complementar amb l'1,60% el pagament a compte referit per a aconseguir el 3,00% acordat.

Quart. En virtut del que estableix la disposició transitòria primera del conveni, el pagament dels retards derivats de l'aplicació d'estos increments, s'efectuarà en el termini màxim de trenta dies des de la publicació d'este acord en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Quint. Es deleguen expressament en la Sra. Beatriz Elipe Songel, les facultats necessàries per a la tramitació d'este acord davant de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, del registre, el depòsit i publicació posterior en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, així com la realització de tots els actes i firmes de documents que foren necessaris per a l'efectivitat de l'acord.

Sext. S'acorda delegar la firma d'esta acta en un representant de cada organització.

Sense més assumptes a tractar, finalitza la reunió, i s'alça la sessió a les 13 hores del dia indicat.

Asesores

- Miguel Montalbán Gámez, con DNI nº 22.534.635
- Francisco Mejias Albiñana, con DNI nº 19.459.591

En primer lugar cabe hacer constar que la central sindical MCA-UGT.PV y la patronal de Castellón APECC estando debidamente convocados no asisten a la presente reunión.

Ambas partes, constituidas en Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana, se reconocen mutuamente plena legitimación y capacidad para la firma del presente acuerdo, si bien, previamente, interesa dejar constancia de lo siguiente:

Los miembros de la Mesa Negociadora arriba referidos son conscientes de la difícil situación del sector, consecuencia de la crisis generalizada del país y, en especial de la industria de la construcción en la Comunidad Valenciana, en la que se incluye este sector de derivados del cemento, lo que ha acarreado la pérdida de negocio y el cierre de un gran número de empresas, así como un notable incremento de expedientes de regulación de empleo, todo lo cual ha supuesto la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

Por todo ello, los agentes integrantes de esta Comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, ven necesario superar lo previsto en la Disposición Final Primera del Convenio, de acuerdo con la cual, durante los tres años de su vigencia (siendo 2.010 el último de ellos), las remuneraciones fijadas en las tablas salariales se incrementarían cada año en el IPC previsto más el 1,40% (punto A) o el IPC real, si éste superara al previsto, más el mismo incremento (punto B) y fijar un incremento más acorde con la situación real de la economía en general y del sector en particular.

Quieren, además, dejar claro que el único fin que motiva la medida que hoy acuerdan, a imagen de lo pactado en su día en el Sector de la Construcción, es el intento de salvaguardar en la medida de lo posible los puestos de trabajo, con un incremento salarial más ligero que alivie la carga social a las empresas y ofrezca mayores oportunidades de mantenimiento del empleo.

Por todo ello la Comisión Negociadora acuerda por unanimidad con el voto favorable de los representantes de ANEFHOP, FEDCAM y de FECOMA-CC.OO.

Primero. Dejar sin efecto para el año 2.010, lo previsto en la Disposición Final Primera del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana.

Segundo. Adoptar como incremento para el año 2.010, el IPC real de ese año publicado por el INE (que fue del 3,00%) y aplicarlo sobre las tablas salariales de 2.009

Tercero. Se tomará como pago a cuenta el incremento del 1,40%, acordado en la reunión de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del 7 de abril de 2.010. Por tanto la revisión salarial que procede es complementar con el 1,60% el pago a cuenta referido para alcanzar el 3,00% acordado.

Cuarto. En virtud de lo establecido en la disposición transitoria primera del convenio, el pago de los atrasos derivados de la aplicación de estos incrementos, se efectuará en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del presente acuerdo en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana.

Quinto. Se delegan expresamente en Dña. Beatriz Elipe Songel, las facultades precisas para la tramitación del presente acuerdo ante la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, del registro, depósito y posterior publicación en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana, así como la realización de cuantos actos y firmas de documentos fueren precisos para la efectividad del acuerdo.

Sexto. Se acuerda delegar la firma de la presente acta en un representante de cada organización.

No habiendo más asuntos a tratar, se da por finalizada la reunión, levantándose la sesión siendo las trece horas del día al principio reseñado.

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)

REMUNERACIONS ECONÒMIQUES REVISADES 2.010 (3,00%)

GRUP PROFESSIO-NAL	SALARI BASE *	PLUS ACOSTA-MENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACI-ONS EXTRA-ORDINÀRIES	TOTAL
GRUP -0-	Sense remuneració fixa					
GRUP -1-	46,22 €	1.679,00 €	11,49 €	5,50 €	1.572,84 €	25.636,13 €
GRUP -2-	35,26 €	1.333,90 €	10,54 €	5,50 €	1.228,15 €	20.370,57 €
GRUP -3-	33,21 €	1.234,94 €	8,74 €	5,50 €	1.107,86 €	18.855,61 €
GRUP -4-	32,19 €	1.196,10 €	8,31 €	5,50 €	1.069,68 €	18.262,51 €
GRUP -5-	31,61 €	1.178,79 €	8,29 €	5,50 €	1.053,07 €	17.996,57 €
GRUP -6-	31,24 €	1.161,44 €	7,96 €	5,50 €	1.036,48 €	17.733,14 €
GRUP -7-	30,64 €	1.144,29 €	7,95 €	5,50 €	1.023,56 €	17.469,69 €
GRUP -8-	30,02 €	1.127,56 €	7,95 €	5,50 €	1.018,59 €	17.214,12 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA  
DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT  
(GRUPS PROFESSIONALS)

REMUNERACIONS ECONÒMIQUES  
REVISADES 2010 - (3,00%)

GRUP PROFESSIO-NAL	SALARI A TASCA, ESTALL, PRI-MES O INCENTIUS
GRUP -0-	Sense remuneració fixa
GRUP -1-	46,77 €
GRUP -2-	35,65 €
GRUP -3-	33,58 €
GRUP -4-	32,56 €
GRUP -5-	31,97 €
GRUP -6-	31,60 €
GRUP -7-	31,00 €
GRUP -8-	30,35 €

DIETES COMPLETES	43,01 €
MITGES DIETES	19,16 €
LOCOMOCIÓ	0,21 €

**TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT**  
**CONVENI DERIVATS DEL CIMENT**  
**SALARIS REVISATS 2.010 (3,00 %)**

DERI-VATS DEL CIMENT SALARIS REVI-SATS 2.010	NIVELL	GRUP PROFESSI- ONAL	SALARI BASE 2009	INCREMENT REVISAT (3,00%)	SALARI BASE 2010 REV.	GRATIFICACI- ONS EXTRAOR- DINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
	I	GRUP -0-		Sense remuneració fixa				
	II	GRUP -1-	1.779,43 €	53,38 €	1.832,81 €	1.856,07 €	25.705,93 €	14,81 €
	III							
	IV	GRUP -2-	1.692,94 €	50,79 €	1.743,73 €	1.766,96 €	24.458,67 €	14,09 €
	V							
	VI	GRUP -3-	1.481,61 €	44,45 €	1.526,06 €	1.549,31 €	21.411,31 €	12,33 €
	VII							
	VIII	GRUP -4-	1.424,55 €	42,74 €	1.467,29 €	1.490,55 €	20.588,54 €	11,86 €
	IX	GRUP -5-	1.373,26 €	41,20 €	1.414,46 €	1.437,71 €	19.848,92 €	11,43 €
	X	GRUP -6-	1.370,07 €	41,10 €	1.411,17 €	1.434,42 €	19.802,91 €	11,41 €
	XI	GRUP -7-	1.354,37 €	40,63 €	1.395,00 €	1.418,27 €	19.576,54 €	11,28 €
	XII	GRUP -8-	1.338,66 €	40,16 €	1.378,82 €	1.402,11 €	19.350,06 €	11,15 €

CONCEPTE	2.009	3,00%	Revisat 2.010	PLUS D'ESCOLARITAT 1.995:	
MITJA DIETA	18,60 €	0,56 €	19,16 €	Treballador amb 1 fill/a	123,32 €
DIETA COMPLETA		S'abonaran els gastos		Treballador amb 2 fills/es	149,28 €
PLUS D'INCENTIUS	101,01 €	3,03 €	104,04 €	Treballador amb 3 o + fills/es	172,00 €
PLUS CARÈNCIA INC.	55,37 €	1,66 €	57,03 €		
QUILOMETRATGE	0,27 €	0,00 €	0,27 €		

TAULA SALARIS REVISATS 2.010 (3,00%)

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRA-ORDINÀRIES	PLUS TRANSPORT	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL		
GRUP -0-			Sense remuneració fixa						
GRUP -1-	II	46,82	1.424,06	1.447,21	1.148,96	1.449,91	22.581,97		
GRUP -2-	III IV V	42,29	1.286,46	1.309,63	1.148,95	1.316,28	20.522,06		
GRUP -3-	VI VII	39,33	1.196,27	1.219,51	1.148,95	1.228,72	19.171,88		
GRUP -4-	VIII	38,04	1.157,00	1.180,19	1.148,95	1.190,57	18.583,94		
GRUP -5-	IX	37,45	1.138,96	1.162,18	1.148,95	1.173,05	18.313,93		
GRUP -6-	X	36,86	1.121,28	1.144,43	1.148,95	1.155,85	18.049,00		
GRUP -7-	XI	36,28	1.103,59	1.126,94	1.148,95	1.138,76	17.784,70		
GRUP -8-	XII	35,72	1.086,61	1.109,72	1.148,95	1.122,16	17.529,92		

DIETA	33,48 €
MITJA DIETA	12,09 €
LOCOMOCIÓN	0,21 €

\* \* \* \* \*

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)

REMUNERACIONES ECONÓMICAS REVISADAS 2.010 (3,00%)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCA-MIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLE-MENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIO-NES EXTRAOR-DINARIAS	TOTAL
GRUPO -0-		Sin Remuneración Fija				
GRUPO -1-	46,22 €	1.679,00 €	11,49 €	5,50 €	1.572,84 €	25.636,13 €
GRUPO -2-	35,26 €	1.333,90 €	10,54 €	5,50 €	1.228,15 €	20.370,57 €
GRUPO -3-	33,21 €	1.234,94 €	8,74 €	5,50 €	1.107,86 €	18.855,61 €
GRUPO -4-	32,19 €	1.196,10 €	8,31 €	5,50 €	1.069,68 €	18.262,51 €
GRUPO -5-	31,61 €	1.178,79 €	8,29 €	5,50 €	1.053,07 €	17.996,57 €
GRUPO -6-	31,24 €	1.161,44 €	7,96 €	5,50 €	1.036,48 €	17.733,14 €
GRUPO -7-	30,64 €	1.144,29 €	7,95 €	5,50 €	1.023,56 €	17.469,69 €
GRUPO -8-	30,02 €	1.127,56 €	7,95 €	5,50 €	1.018,59 €	17.214,12 €

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)

REMUNERACIONES ECONÓMICAS  
REVISADAS 2010 - (3,00%)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija
GRUPO -1-	46,77 €
GRUPO -2-	35,65 €
GRUPO -3-	33,58 €
GRUPO -4-	32,56 €
GRUPO -5-	31,97 €
GRUPO -6-	31,60 €
GRUPO -7-	31,00 €
GRUPO -8-	30,35 €

DIETAS COMPLETAS	43,01 €
MEDIAS DIETAS	19,16 €
LOCOMOCIÓN	0,21 €

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE  
 CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO  
 SALARIOS REVISADOS 2.010 (3,00 %)**

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS REVISADOS 2.010	NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2009	INCREMENTO REVISADO (3,00%)	SALARIO BASE 2010 REV.	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA			
	I	GRUPO -0-			Sin remuneración Fija						
	II	GRUPO -1-	1.779,43 €	53,38 €	1.832,81 €	1.856,07 €	25.705,93 €	14,81 €			
	III										
	IV	GRUPO -2-	1.692,94 €	50,79 €	1.743,73 €	1.766,96 €	24.458,67 €	14,09 €			
	V										
	VI	GRUPO -3-	1.481,61 €	44,45 €	1.526,06 €	1.549,31 €	21.411,31 €	12,33 €			
	VII										
	VIII	GRUPO -4-	1.424,55 €	42,74 €	1.467,29 €	1.490,55 €	20.588,54 €	11,86 €			
	IX	GRUPO -5-	1.373,26 €	41,20 €	1.414,46 €	1.437,71 €	19.848,92 €	11,43 €			
	X	GRUPO -6-	1.370,07 €	41,10 €	1.411,17 €	1.434,42 €	19.802,91 €	11,41 €			
	XI	GRUPO -7-	1.354,37 €	40,63 €	1.395,00 €	1.418,27 €	19.576,54 €	11,28 €			
	XII	GRUPO -8-	1.338,66 €	40,16 €	1.378,82 €	1.402,11 €	19.350,06 €	11,15 €			

CONCEPTO	2.009	3,00%	Revisado 2.010	<u>PLUS DE ESCOLARIDAD 1.995:</u>	
MEDIA DIETA	18,60 €	0,56 €	19,16 €	Trabajad. con 1 hijo/a	123,32 €
DIETA COMPLETA		Se abonarán los gastos		Trabajad. con 2 hijo/a	149,28 €
PLUS DE INCENTIVOS	101,01 €	3,03 €	104,04 €	Trabajad.con 3 o + hijos/as	172,00 €
PLUS CARENCIA INC.	55,37 €	1,66 €	57,03 €		
KILOMETRAJE	0,27 €	0,00 €	0,27 €		

TABLA SALARIOS REVISADOS 2.010 (3,00%)

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCI- ON DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDI- NARIAS	PLUS TRANS- PORTE	PLUS ACERCA- MIENTO ACUMU- LADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO -0-			Sin Remuneración Fija				
GRUPO -1-	II	46,82	1.424,06	1.447,21	1.148,96	1.449,91	22.581,97
GRUPO -2-	III						
	IV	42,29	1.286,46	1.309,63	1.148,95	1.316,28	20.522,06
	V						
GRUPO -3-	VI						
	VII	39,33	1.196,27	1.219,51	1.148,95	1.228,72	19.171,88
GRUPO -4-	VIII	38,04	1.157,00	1.180,19	1.148,95	1.190,57	18.583,94
GRUPO -5-	IX	37,45	1.138,96	1.162,18	1.148,95	1.173,05	18.313,93
GRUPO -6-	X	36,86	1.121,28	1.144,43	1.148,95	1.155,85	18.049,00
GRUPO -7-	XI	36,28	1.103,59	1.126,94	1.148,95	1.138,76	17.784,70
GRUPO -8-	XII	35,72	1.086,61	1.109,72	1.148,95	1.122,16	17.529,92

DIETA	33,48 €
MEDIA DIETA	12,09 €
LOCOMOCION	0,21 €

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 7 de novembre de 2011, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre revisió salarial per al segon any de vigència (2011), en el Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana (codi 80000555012002). [2011/11970]*

Vista l'acta de l'acord formalitzat el dia 1 de juliol de 2011, sobre revisió salarial per al segon any de vigència (2011), en el Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra part, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 7 de novembre de 2011.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2011, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el segundo año de vigencia (2011) en el Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana (código 80000555012002). [2011/11970]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el día 1 de julio de 2011 sobre Revisión Salarial para el segundo año de vigencia (2011) en el Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 7 de noviembre de 2011.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

**ACTA DE REVISIÓ SALARIAL PER SEGON ANY DE VIGÈNCIA DEL CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE BEGUDES REFRESCANTS DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

<p>Per FEDACOVA Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)</p> <p>Per UGT Jose Gimeno Beneyto (assessor)</p> <p>Per CCOO Luis Molina Candel (Assessor)</p>	<p>A la ciutat de València, sent les 18.30 hores del dia 1 de juliol de 2011, en els locals de FEDACOVA, situats a València en el carrer Isabel la Catòlica, 6-5t-9é, es reunixen les persones ressenyades al marge d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar del següent</p> <p style="text-align: center;"><b>ORDE DEL DIA</b></p> <p>Únic. Procedir a la revisió salarial de les taules per al segon any de vigència, segons el que disposa l'article 7 del conveni. En conseqüència, les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el conveni susceptibles d'actualització s'incrementen un 1,50%, i les taules salarials queden fixades en les quanties que figuren en l'annex.</p> <p>Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el DOGV per a regularitzar els retards.</p> <p>Els firmants autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan per a presentar telemàticament la present acta i els documents annexos.</p> <p>Sense més assumptes a tractar, s'alça la sessió a les 19.00 hores del dia de la data.</p>
---	---

**TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS 2011**

SBASE DIA/MES	PAGA EXTRES	PAGA VACACIONS	TOTAL ANY 2011
------------------	----------------	-------------------	-------------------

GRUP I

	31,33	940,04	563,94
			14819,51

GRUP II

Manteniment	32,05	961,47	576,90	15159,56
Producció	32,05	961,47	576,90	15159,56
Qualitat	32,05	961,47	576,90	15159,56
Vendes	31,16	934,68	560,88	14738,32
Administració	980,99	980,99	588,59	15303,44

GRUP III

Manteniment	33,45	1003,68	602,10	15822,39
Producció	33,45	1003,68	602,10	15822,39
Qualitat	33,45	1003,68	602,10	15822,39
Vendes	32,68	980,68	588,24	15458,48
Administració	1042,08	1042,08	625,25	16256,45

GRUP IV

Manteniment	34,62	1038,64	623,16	16375,38
Producció	34,62	1038,64	623,16	16375,38
Qualitat	34,62	1038,64	623,16	16375,38
Vendes	33,30	998,95	599,40	15750,75
Administració	1049,65	1049,65	629,79	16374,54

GRUP V

Manteniment	1119,46	1119,46	671,68	17463,58
Producció	1119,46	1119,46	671,68	17463,58
Qualitat	1119,46	1119,46	671,68	17463,58
Vendes	1119,70	1119,70	671,82	17467,32
Administració	1117,09	1117,09	670,25	17426,60

GRUP VI	1125,24	1125,24	675,14	17553,74
GRUP VII	1214,50	1214,50	728,70	18946,20
GRUP VIII	1220,59	1220,59	732,35	19041,20

TAULA HORES EXTRES BEGUDES REFRESCANTS 2011

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUP I		14,55	15,05	15,53	16,14	16,74	17,33	17,93	18,53	19,11	19,71
GRUP II	Manteniment	14,87	15,41	15,98	16,62	17,26	17,93	18,57	19,24	19,91	20,54
	Producció	14,87	15,41	15,98	16,62	17,26	17,93	18,57	19,24	19,91	20,54
	Qualitat	14,87	15,41	15,98	16,62	17,26	17,93	18,57	19,24	19,91	20,54
	Vendes	14,45	14,98	15,50	16,14	16,77	17,41	18,05	18,69	19,32	19,96
	Administració	15,02	15,55	16,11	16,76	17,42	18,09	18,74	19,38	20,06	20,71
GRUP III	Manteniment	15,51	16,11	16,71	17,41	18,13	18,84	19,54	20,25	20,97	21,68
	Producció	15,51	16,11	16,71	17,41	18,13	18,84	19,54	20,25	20,97	21,68
	Qualitat	15,51	16,11	16,71	17,41	18,13	18,84	19,54	20,25	20,97	21,68
	Vendes	14,92	15,48	16,04	16,70	17,36	18,03	18,68	19,33	20,00	20,65
	Administració	15,95	16,55	17,15	17,86	18,56	19,29	20,00	20,71	21,43	22,13
GRUP IV	Manteniment	16,08	16,71	17,33	18,09	18,84	19,59	20,33	21,09	21,86	22,60
	Producció	16,08	16,71	17,33	18,09	18,84	19,59	20,33	21,09	21,86	22,60
	Qualitat	16,08	16,71	17,33	18,09	18,84	19,59	20,33	21,09	21,86	22,60
	Vendes	15,45	16,07	16,68	17,40	18,14	18,87	19,60	20,32	21,06	21,81
	Administració	15,95	16,55	17,15	17,86	18,56	19,29	20,00	20,71	21,43	22,13
GRUP V	Manteniment	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
	Producció	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
	Qualitat	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
	Vendes	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
	Administració	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
GRUP VI		18,58	19,41	20,23	21,21	22,20	23,19	24,16	25,15	26,14	27,13
GRUP VII		18,58	19,41	20,23	21,21	22,20	23,19	24,16	25,15	26,14	27,13
GRUP VIII		18,58	19,41	20,23	21,21	22,20	23,19	24,16	25,15	26,14	27,13

01/01/2010                    2011

Prima a la venda, serveis dir	0,1469	0,1491
Prima a la venda, serveis a dir	0,0747	0,0758

**DIETES**

Dieta completa	40,2222	40,8255
Mitja dieta	15,2849	15,5142
Jornada dilluns a dissabte	39,6829	40,2781
Jornada dimarts a dissabte	36,0915	36,6329
Quart torn 6 mesos	42,1064	42,738
Quart torn extensiu	45,7155	46,4012
Quantitat jubilació	741,1204	752,2372

**ACTA DE REVISION SALARIAL POR SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

<p>Por FEDACOVA Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)</p> <p>Por UGT Jose Gimeno Beneyto (Asesor)</p> <p>Por CCOO Luis Molina Candel (Asesor)</p>	<p>En la ciudad de Valencia, siendo las 18.30 horas del dia 1 de julio de 2011, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente</p> <p><b>ORDEN DEL DIA</b></p> <p>Único. Proceder a la revisión salarial de las tablas para el segundo año de vigencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan un 1,50%, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.</p> <p>Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el DOCV para regularizar los atrasos.</p> <p>Los firmantes, autorizan expresamente a Salvador Ferrer Juan a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.</p> <p>Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 19.00 horas del día de la fecha.</p>
--	--

**TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES 2011**

S BASE DIA/MES	PAGA EXTRAS	PAGA VACACIONES	TOTAL AÑO 2011
-------------------	----------------	--------------------	-------------------

**GRUPO I**

**GRUPO II**

Mantenimiento	32,05	961,47	576,90	15159,56
Producción	32,05	961,47	576,90	15159,56
Calidad	32,05	961,47	576,90	15159,56
Ventas	31,16	934,68	560,88	14738,32
Administración	980,99	980,99	588,59	15303,44

**GRUPO III**

Mantenimiento	33,45	1003,68	602,10	15822,39
Producción	33,45	1003,68	602,10	15822,39
Calidad	33,45	1003,68	602,10	15822,39
Ventas	32,68	980,68	588,24	15458,48
Administración	1042,08	1042,08	625,25	16256,45

**GRUPO IV**

Mantenimiento	34,62	1038,64	623,16	16375,38
Producción	34,62	1038,64	623,16	16375,38
Calidad	34,62	1038,64	623,16	16375,38
Ventas	33,30	998,95	599,40	15750,75
Administración	1049,65	1049,65	629,79	16374,54

**GRUPO V**

Mantenimiento	1119,46	1119,46	671,68	17463,58
Producción	1119,46	1119,46	671,68	17463,58
Calidad	1119,46	1119,46	671,68	17463,58
Ventas	1119,70	1119,70	671,82	17467,32

	Administración	1117,09	1117,09	670,25	17426,60
GRUPO VI		1125,24	1125,24	675,14	17553,74
GRUPO VII		1214,50	1214,50	728,70	18946,20
GRUPO VIII		1220,59	1220,59	732,35	19041,20

TABLA HORAS EXTRAS BEBIDAS REFRESCANTES 2011

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUPO I		14,55	15,05	15,53	16,14	16,74	17,33	17,93	18,53	19,11	19,71
GRUPO II	Mantenimiento	14,87	15,41	15,98	16,62	17,26	17,93	18,57	19,24	19,91	20,54
	Producción	14,87	15,41	15,98	16,62	17,26	17,93	18,57	19,24	19,91	20,54
	Calidad	14,87	15,41	15,98	16,62	17,26	17,93	18,57	19,24	19,91	20,54
	Ventas	14,45	14,98	15,50	16,14	16,77	17,41	18,05	18,69	19,32	19,96
	Administración	15,02	15,55	16,11	16,76	17,42	18,09	18,74	19,38	20,06	20,71
GRUPO III	Mantenimiento	15,51	16,11	16,71	17,41	18,13	18,84	19,54	20,25	20,97	21,68
	Producción	15,51	16,11	16,71	17,41	18,13	18,84	19,54	20,25	20,97	21,68
	Calidad	15,51	16,11	16,71	17,41	18,13	18,84	19,54	20,25	20,97	21,68
	Ventas	14,92	15,48	16,04	16,70	17,36	18,03	18,68	19,33	20,00	20,65
	Administración	15,95	16,55	17,15	17,86	18,56	19,29	20,00	20,71	21,43	22,13
GRUPO IV	Mantenimiento	16,08	16,71	17,33	18,09	18,84	19,59	20,33	21,09	21,86	22,60
	Producción	16,08	16,71	17,33	18,09	18,84	19,59	20,33	21,09	21,86	22,60
	Calidad	16,08	16,71	17,33	18,09	18,84	19,59	20,33	21,09	21,86	22,60
	Ventas	15,45	16,07	16,68	17,40	18,14	18,87	19,60	20,32	21,06	21,81
	Administración	15,95	16,55	17,15	17,86	18,56	19,29	20,00	20,71	21,43	22,13
GRUPO V	Mantenimiento	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
	Producción	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
	Calidad	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
	Ventas	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
	Administración	17,14	17,86	18,58	19,46	20,31	21,19	22,06	22,93	23,79	24,67
GRUPO VI		18,58	19,41	20,23	21,21	22,20	23,19	24,16	25,15	26,14	27,13
GRUPO VII		18,58	19,41	20,23	21,21	22,20	23,19	24,16	25,15	26,14	27,13
GRUPO VIII		18,58	19,41	20,23	21,21	22,20	23,19	24,16	25,15	26,14	27,13

01/01/2010                    2011

Prima a la venta, servicio dir	0,1469	0,1491
Prima a la venta, servicio a dir	0,0747	0,0758

#### DIETAS

Dieta completa	40,2222	40,8255
Media dieta	15,2849	15,5142
Jornada Lunes a Sábado	39,6829	40,2781
Jornada Martes a Sábado	36,0915	36,6329
Cuarto turno 6 meses	42,1064	42,738
Cuarto turno extensivo	45,7155	46,4012

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 7 de novembre de 2011, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord d'actualització salarial per diferències de l'IPC per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana (codi: 80000555012002). [2011/11973]*

Vista l'acta de l'accord del dia 1 de juliol de 2011, sobre l'actualització salarial per diferències de l'IPC per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra part, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 7 de novembre de 2011.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

**ACTA D'ACTUALITZACIÓ SALARIAL PER DIFERÈNCIES DE L'IPC DEL CONVENI COL·LECTIU DE BEGUDES REFRESCANTS AMB EFECTES 01.01.2010**

Per FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT

Jose R. Gimeno Beneyto

Assessor Fed. Agroalimentària

Per CCOO

Luis Molina Candel

Assessor Fed. Agroalimentària

En la ciutat de València, sent les 18.00 hores del dia 1 de juliol de 2011, en els locals de FEDACOVA, situats a València, en el carrer Isabel la Catòlica, 6-5º-9º, es reuniixen les persones detallades al marge, d'acord amb les seues respectives representacions, per a tractar el següent

### Orde del dia

Únic. Procedir a l'actualització salarial per diferències de l'IPC del Conveni Col·lectiu de Begudes Refrescants.

Fetes les oportunes comprovacions, les parts fan constar que els salariis vigents per a l'any 2010 són els que consten en la taula que s'acompanya.

Així mateix, s'acompanya la taula corresponent a les gratificacions extraordinàries per a l'any 2010.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2011, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Actualización Salarial por diferencias del IPC para el año 2010 del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana (código: 80000555012002). [2011/11973]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el día 1 de julio de 2011 sobre Actualización Salarial por diferencias del IPC para el año 2010 del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 7 de noviembre de 2011.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

**ACTA DE ACTUALIZACION SALARIAL POR DIFERENCIAS DEL IPC DEL CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDAS REFRESCANTES CON EFECTOS 01.01.2010.**

Por FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT

Jose R. Gimeno Beneyto

Asesor Fed. Agroalimentaria

Por CCOO

Luis Molina Candel

Asesor Fed. Agroalimentaria

En la ciudad de Valencia, siendo las 18.00 horas del día 1 de julio de 2011, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

### Orden del dia

Único. Proceder a la actualización salarial por diferencias del IPC del convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes.

Hechas las oportunas comprobaciones, las partes hacen constar que los salarios vigentes para el año 2.010 son los que constan en la tabla que se acompaña.

Asimismo, se acompaña tabla correspondiente a las gratificaciones extraordinarias para el año 2.010.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius els retards corresponents a la revisió salarial per diferències d'IPC en el termini de 3 mesos des de la data de publicació en el DOCV.

S'autoritza expressament Salvador Ferrer Juan a la presentació telemàtica de la present acta i els documents annexos en els registres corresponents.

Sense més assumptes a tractar s'alça la sessió sent les 18.30 h del dia de la data, firmant els presents en prova de conformitat.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes, a la revisión salarial por diferencias de IPC, en el plazo de 3 meses, desde la fecha de publicación en el DOCV.

Se autoriza expresamente a Salvador Ferrer Juan, a la presentación telemática de la presente acta y documentos anexos en los registros correspondientes.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 18.30 h, del día de la fecha, firmando los presentes en prueba de conformidad.

#### TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS AMB EFECTES 1-1-2010

	SBASE DIA/MES	PAGA EXTRES	PAGA VACACIONS	TOTAL ANY 2010
<b>GRUP I</b>	30,87	926,15	555,66	14601,66
<b>GRUP II</b>				
Manteniment	31,58	947,26	568,44	14936,92
Producció	31,58	947,26	568,44	14936,92
Qualitat	31,58	947,26	568,44	14936,92
Vendes	30,69	920,87	552,42	14516,88
Administració	966,49	966,49	579,89	15077,24
<b>GRUP III</b>				
Manteniment	32,96	988,85	593,28	15590,23
Producció	32,96	988,85	593,28	15590,23
Qualitat	32,96	988,85	593,28	15590,23
Vendes	32,20	966,19	579,60	15231,17
Administració	1026,68	1026,68	616,01	16016,21
<b>GRUP IV</b>				
Manteniment	34,10	1023,29	613,80	16130,17
Producció	34,10	1023,29	613,80	16130,17
Qualitat	34,10	1023,29	613,80	16130,17
Vendes	38,81	984,19	590,58	15518,80
Administració	1034,14	1034,14	620,48	16132,58
<b>GRUP V</b>				
Manteniment	1102,91	1102,91	661,75	17205,40
Producció	1102,91	1102,91	661,75	17205,40
Qualitat	1102,91	1102,91	661,75	17205,40
Vendes	1103,15	1103,15	661,89	17209,14
Administració	1100,58	1100,58	660,35	17169,05
<b>GRUP VI</b>	1108,62	1108,62	665,17	17294,47
<b>GRUP VII</b>	1196,55	1196,55	717,93	18666,18
<b>GRUP VIII</b>	1202,56	1202,56	721,54	18759,94

#### TAULA HORES EXTRES BEGUDES REFRESCANTS 1-1-2010

	5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
<b>GRUP I</b>	14,34	14,82	15,31	15,90	16,49	17,08	17,66	18,25	18,83	19,43
<b>GRUP II</b>										
Manteniment	14,66	15,18	15,74	16,38	17,01	17,66	18,29	18,95	19,61	20,24
Producció	14,66	15,18	15,74	16,38	17,01	17,66	18,29	18,95	19,61	20,24
Qualitat	14,66	15,18	15,74	16,38	17,01	17,66	18,29	18,95	19,61	20,24
Vendes	14,23	14,76	15,27	15,90	16,52	17,15	17,78	18,42	19,03	19,66
Administració	14,79	15,33	15,87	16,51	17,16	17,82	18,46	19,10	19,77	20,40
<b>GRUP III</b>										
Manteniment	15,29	15,87	16,46	17,15	17,86	18,56	19,25	19,95	20,66	21,36
Producció	15,29	15,87	16,46	17,15	17,86	18,56	19,25	19,95	20,66	21,36
Qualitat	15,29	15,87	16,46	17,15	17,86	18,56	19,25	19,95	20,66	21,36
Vendes	14,71	15,25	15,80	16,45	17,10	17,76	18,41	19,04	19,70	20,34
Administració	15,72	16,30	16,89	17,59	18,28	19,00	19,70	20,40	21,12	21,81

**GRUP IV**

Manteniment	15,84	16,46	17,08	17,82	18,56	19,30	20,03	20,79	21,54	22,27
Producció	15,84	16,46	17,08	17,82	18,56	19,30	20,03	20,79	21,54	22,27
Qualitat	15,84	16,46	17,08	17,82	18,56	19,30	20,03	20,79	21,54	22,27
Vendes	15,22	15,83	16,43	17,14	17,87	18,59	19,31	20,02	20,75	21,49
Administració	15,72	16,30	16,89	17,59	18,28	19,00	19,70	20,40	21,12	21,81

**GRUP V**

Manteniment	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
Producció	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
Qualitat	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
Vendes	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
Administració	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31

**GRUP VI**

GRUP VI	18,30	19,12	19,93	20,90	21,87	22,85	23,80	24,78	25,75	26,73
GRUP VII	18,30	19,12	19,93	20,90	21,87	22,85	23,80	24,78	25,75	26,73
GRUP VIII	18,30	19,12	19,93	20,90	21,87	22,85	23,80	24,78	25,75	26,73

	01/01/2010	2011
Prima a la venda, servici dir	0,1469	0,1491
Prima a la venda, servici a dir	0,0747	0,0758

**DIETES**

Dieta completa	40,2222	40,8255
Mitja dieta	15,2849	15,5142
Jornada dilluns a dissabte	39,6829	40,2781
Jornada dimarts a dissabte	36,0915	36,6329
Quart torn 6 mesos	42,1064	42,738
Quart torn extensiu	45,7155	46,4012
Quantitat jubilació	741,1204	752,2372

\* \* \* \* \*

**TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES CON EFECTOS 1-1-2010**

	SBASE DIA/MES	PAGA EXTRAS	PAGA VACACIONES	TOTAL AÑO 2010
GRUPO I	30,87	926,15	555,66	14601,66
GRUPO II				
Mantenimiento	31,58	947,26	568,44	14936,92
Producción	31,58	947,26	568,44	14936,92
Calidad	31,58	947,26	568,44	14936,92
Ventas	30,69	920,87	552,42	14516,88
Administración	966,49	966,49	579,89	15077,24
GRUPO III				
Mantenimiento	32,96	988,85	593,28	15590,23
Producción	32,96	988,85	593,28	15590,23
Calidad	32,96	988,85	593,28	15590,23
Ventas	32,20	966,19	579,60	15231,17
Administración	1026,68	1026,68	616,01	16016,21
GRUPO IV				
Mantenimiento	34,10	1023,29	613,80	16130,17
Producción	34,10	1023,29	613,80	16130,17
Calidad	34,10	1023,29	613,80	16130,17
Ventas	38,81	984,19	590,58	15518,80
Administración	1034,14	1034,14	620,48	16132,58
GRUPO V				
Mantenimiento	1102,91	1102,91	661,75	17205,40

Producción	1102,91	1102,91	661,75	17205,40
Calidad	1102,91	1102,91	661,75	17205,40
Ventas	1103,15	1103,15	661,89	17209,14
Administración	1100,58	1100,58	660,35	17169,05
<b>GRUPO VI</b>	<b>1108,62</b>	<b>1108,62</b>	<b>665,17</b>	<b>17294,47</b>
<b>GRUPO VII</b>	<b>1196,55</b>	<b>1196,55</b>	<b>717,93</b>	<b>18666,18</b>
<b>GRUPO VIII</b>	<b>1202,56</b>	<b>1202,56</b>	<b>721,54</b>	<b>18759,94</b>

TABLA HORAS EXTRAS BEBIDAS REFRESCANTES 1-1-2010

	5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
<b>GRUPO I</b>	14,34	14,82	15,31	15,90	16,49	17,08	17,66	18,25	18,83	19,43
<b>GRUPO II</b>										
Mantenimiento	14,66	15,18	15,74	16,38	17,01	17,66	18,29	18,95	19,61	20,24
Producción	14,66	15,18	15,74	16,38	17,01	17,66	18,29	18,95	19,61	20,24
Calidad	14,66	15,18	15,74	16,38	17,01	17,66	18,29	18,95	19,61	20,24
Ventas	14,23	14,76	15,27	15,90	16,52	17,15	17,78	18,42	19,03	19,66
Administración	14,79	15,33	15,87	16,51	17,16	17,82	18,46	19,10	19,77	20,40
<b>GRUPO III</b>										
Mantenimiento	15,29	15,87	16,46	17,15	17,86	18,56	19,25	19,95	20,66	21,36
Producción	15,29	15,87	16,46	17,15	17,86	18,56	19,25	19,95	20,66	21,36
Calidad	15,29	15,87	16,46	17,15	17,86	18,56	19,25	19,95	20,66	21,36
Ventas	14,71	15,25	15,80	16,45	17,10	17,76	18,41	19,04	19,70	20,34
Administración	15,72	16,30	16,89	17,59	18,28	19,00	19,70	20,40	21,12	21,81
<b>GRUPO IV</b>										
Mantenimiento	15,84	16,46	17,08	17,82	18,56	19,30	20,03	20,79	21,54	22,27
Producción	15,84	16,46	17,08	17,82	18,56	19,30	20,03	20,79	21,54	22,27
Calidad	15,84	16,46	17,08	17,82	18,56	19,30	20,03	20,79	21,54	22,27
Ventas	15,22	15,83	16,43	17,14	17,87	18,59	19,31	20,02	20,75	21,49
Administración	15,72	16,30	16,89	17,59	18,28	19,00	19,70	20,40	21,12	21,81
<b>GRUPO V</b>										
Mantenimiento	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
Producción	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
Calidad	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
Ventas	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
Administración	16,88	17,59	18,30	19,17	20,01	20,88	21,73	22,59	23,44	24,31
<b>GRUPO VI</b>	18,30	19,12	19,93	20,90	21,87	22,85	23,80	24,78	25,75	26,73
<b>GRUPO VII</b>	18,30	19,12	19,93	20,90	21,87	22,85	23,80	24,78	25,75	26,73
<b>GRUPO VIII</b>	18,30	19,12	19,93	20,90	21,87	22,85	23,80	24,78	25,75	26,73

	01/01/2010	2011
Prima a la venta, servicio dir	0,1469	0,1491
Prima a la venta, servicio a dir	0,0747	0,0758

<b>DIETAS</b>	
Dieta completa	40,2222
Media dieta	15,2849
Jornada Lunes a Sábado	39,6829
Jornada Martes a Sábado	36,0915
Cuarto turno 6 meses	42,1064
Cuarto turno extensivo	45,7155
Cantidad jubilación	741,1204
	752,2372

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 4 de novembre de 2011, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de Revisió Salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2011 i conclou el 31 d'agost de 2012 en el Conveni Col·lectiu de Manipulat i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana (codi: 80000115011990). [2011/11974]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el dia 29 de setembre de 2011 sobre Revisió Salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2011 i conclou el 31 d'agost de 2012 en el Conveni Col·lectiu de Manipulat i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, subscrit, de part empresarial, per representants del CGC i APECA, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

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

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2011, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2011 y concluye el 31 de agosto de 2012 en el Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana (código: 80000115011990). [2011/11974]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el dia 29 de septiembre de 2011 sobre Revisión Salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2011 y concluye el 31 de agosto de 2012 en el Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana, suscrito, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

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

**CONVENI COL·LECTIU DE MANIPULACIÓ I ENVASAMENT  
DE CÍTRICS, FRUITES I HORTALISSES PER A LA COMUNITAT VALENCIANA**

Per CGC  
 José Martínez Serrano  
 Vicente Fenollar Gisbert  
 Serafina Giménez Depít  
 Enrique Ribes Campos  
 Julio Bru Quevedo  
 Tomàs Agost Canós

Assessor:  
 Juan Francisco Argente Martín

Per APECA:  
 Salvador Signes Solbes

Assessor:  
 Vicent Moliner Bertrán

per UGT  
 Manolo Bono Donat

per CCOO  
 Vicent Navalón Camarasa

A les 11.00 hores del dia 29 de setembre de 2011 es reunixen en la seu d'UGT-PV, carrer Arquitecte Mora 7-2<sup>a</sup>, 8, els membres de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana, els noms dels quals s'indiquen al marge.

L'objecte de la present reunió és aprovar les taules salarials vigents per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2011 i conclou el 31 d'agost de 2012, i per unanimitat s'acorda el següent,

**ACORD**

En aplicació del que estableix l'article 6 del Conveni col·lectiu, s'acorda revisar els salari del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses de la Comunitat Valenciana per a la campanya 2011/2012, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2011 i el 31 d'agost de 2012, en el qual s'acorda l'aplicació de les taules salarials que s'adjunten com a annex a este document, que contenen un increment d'un 2,3% sobre les taules del període anterior.

S'encomana el depòsit i registre de la present acta davant de la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín i Vanessa Marqués Soro.

I sense més assumptes que tractar, firmen el present document en el lloc i la data que figura en l'encapçalament.

**ANNEX 3A**

**TAULA DEL CONVENI DE MANIPULACIÓ DE CÍTRICS**

**GRUPS I, II, IV i V**

**COMUNITAT VALENCIANA**

**EFFECTES DES DE 01-09-2011 FINS AL 31-08-2012**

CATEGORIES	GRUP TARIFA	VALÈNCIA–ALACANT–CASTELLÓ		
		SALARI BRUT MENSUAL	SHP	HORA EXTRA
<b>GRUP I</b>				
ENGINYER, LLICENCIAT, PROFESSOR MERCATIL	1	2.181,24	18,52	26,23
AJUDANT TÈCNIC TITULAT	2	1.515,53	12,87	18,21
<b>GRUP II</b>				
CAP SUPERIOR, CAP PERSONAL, CAP ADMINISTRATIU	3	1.680,01	14,27	20,19
CAP DE PRIMERA, CAP DE COMPRES	3	1.546,30	13,13	18,59
CAP DE SEGONA, CAP DE COMPRES INT. I EXT.	3	1.515,19	12,87	18,21
CAIXER, AJUDANT COMERCIAL, I AJ. TRANSPORT	3	1.397,82	11,87	16,82
OFICIAL DE PRIMERA	5	1.279,31	10,86	15,38
OFICIAL DE SEGONA	5	1.079,98	9,17	12,99
AUXILIAR, AUXILIAR ADMINISTRATIU	7	917,20	7,79	11,02
TELEFONISTA	7	938,56	7,97	11,28
<b>GRUP IV</b>				
OFICIAL DE PRIMERA, CONDUCTOR DE 1a (DIA)	8	37,27	9,63	13,60
OFICIAL DE SEGONA, CONDUCTOR DE 2a (DIA)	8	36,57	9,44	13,35
AJUDANT (DIA)	9	35,22	9,08	12,85
ORDENANCES, PORTER, VIGILANT	6	938,56	7,97	11,28

GRUM 18-20 ANYS	6	782,94	6,65	9,42
PERSONAL DE NETEJA	10	748,45	6,36	9,00

**ANNEX 3 B**

**TAULA SALARIAL GRUP III AMB EFECTES DES DEL 01-09-2011 FINS AL 31-08-2012, PER A LA COMUNITAT VALENCIANA**

CATEGORIES	GRUP TARIFA	SALARI GLOBAL JORNADA		SHP	HORA EXTRA		
		8 HORES I 40 SETMANAL					
		RETRIBUCIÓ TOTAL 8 HORES	RETRIBUCIÓ TOTAL 40 HORES				
ENCARREGAT/ADA GENERAL DE MAGATZEM	4	64,88	324,40	8,11	11,51		
ENCARREGAT/ADA SECCIÓ FUSTERIA	4	64,88	324,40	8,11	11,51		
CONDUCTOR/A DE CARRETÓ	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
FUSTER/A, MUNTADOR, ENCARREGAT/ADA MÀQUINES	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
MECÀNIC/A	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
TAPADOR/A	8	64,08	320,40	8,01	11,36		
FLEIXADOR/A, EMBALADOR/A	8	62,96	314,80	7,87	11,17		
CONTROLADOR/A D'ENTRADES, EIXIDES I CÀRREGUES	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
CONTROLADOR/A DE TRAÇABILITAT	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
CONTROLADOR/A DE QUALITAT	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
CARREGADOR/A , DESCARREGADOR/A	8	61,28	306,40	7,66	10,87		
CABASSEJADOR/A, APILADOR/A	9	61,28	306,40	7,66	10,87		
PEÓ MAQUINISTA	9	61,28	306,40	7,66	10,87		
ENCARREGAT/A DE MAGATZEM	9	62,40	312,00	7,80	10,87		
ENCARREGAT/A SECCIÓ	9	62,40	312,00	7,80	10,87		
OPERARI/ÀRIA MÀQUINA	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
TRIADOR/A	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
ENCAIXADOR/A	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
MARCADOR/A	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
EMPAPERADOR/A	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
ENCAIXADOR/A -TRIADOR/A S/EXP.	10	55,20	276,00	6,90	9,79		

**CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO  
DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA**

Por CGC  
José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Julio Bru Quevedo  
Tomas Agost Canós

Asesor:  
Juan Francisco Argente Martín

Por APECA:  
Salvador Signes Solbes

Asesor:  
Vicent Moliner Bertrán

Por UGT  
Manolo Bono Donat.

Por CCOO  
Vicent Navalón Camarasa

Siendo las 11.00 horas del día 29 de septiembre de 2011, se reúnen en la sede de UGT-PV Arquitecte Mora 7-2<sup>a</sup> 8, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana, cuyos nombres se relacionan al margen.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2011 y concluye el 31 de agosto de 2012, alcanzándose por unanimidad el siguiente,

**ACUERDO**

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo, se acuerda revisar los salarios del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana para la campaña 2011/2012, concretamente para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2011 y el 31 de agosto de 2012, acordándose la aplicación de las tablas salariales que se adjuntan como Anexo al presente documento que contienen un incremento de un 2,3% sobre las tablas del periodo anterior.

Se encomienda el depósito y registro de la presente acta ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín y Vanessa Marqués Soro.

Y sin más asuntos que tratar, firman el presente documento en el lugar y fecha que obra en el encabezamiento.

**ANEXO 3A**

**TABLA DEL CONVENIO DE MANIPULADO DE CÍTRICOS**

**GRUPOS I, II, IV y V**

**COMUNIDAD VALENCIANA**

**EFFECTOS DESDE 01-09-2011 AL 31-08-2012**

CATEGORÍAS	GRUPO TARIFA	VAL-ALIC-CAST		
		SALARIO BRUTO MENSUAL	S.H.P.	HORA EXTRA
GRUPO I				
INGENIERO, LICENCIADO, PROFESOR MERCATIL	1	2.181,24	18,52	26,23
AYUDANTE TÉCNICO TITULADO	2	1.515,53	12,87	18,21
GRUPO II				
JEFE SUPERIOR, JEFE PERS., JEFE ADMTVO.	3	1.680,01	14,27	20,19
JEFE DE PRIMERA, JEFE DE COMPRAS	3	1.546,30	13,13	18,59
JEFE DE SEGUNDA, JEFE DE COMPRAS INT. Y EXT.	3	1.515,19	12,87	18,21
CAJERO, AYUDANTE COMERCIAL, Y J. TRANSPORTE	3	1.397,82	11,87	16,82
OFICIAL DE PRIMERA	5	1.279,31	10,86	15,38
OFICIAL DE SEGUNDA	5	1.079,98	9,17	12,99
AUXILIAR, AUX. ADMTVO.	7	917,20	7,79	11,02
TELEFONISTA	7	938,56	7,97	11,28
GRUPO IV				
OFICIAL DE PRIMERA, CONDUCTOR DE 1 <sup>a</sup> (DÍA)	8	37,27	9,63	13,60
OFICIAL DE SEGUNDA, CONDUCTOR DE 2 <sup>a</sup> (DÍA)	8	36,57	9,44	13,35
AYUDANTE (DÍA)	9	35,22	9,08	12,85
ORDENANZAS, PORTERO, VIGILANTE	6	938,56	7,97	11,28

BOTONES 18-20 AÑOS	6	782,94	6,65	9,42
PERSONAL LIMPIEZA	10	748,45	6,36	9,00

ANEXO 3 B

TABLA SALARIAL GRUPO III CON EFECTOS DESDE EL 01-09-2011 HASTA EL 31-08-2012, PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA

CATEGORIAS	GRUPO TARIFA	SALARIO GLOBAL JORNADA		S.H.P.	HORA EXTRA		
		8 HORAS Y 40 SEMANAL					
		RETRIBUCIÓN TOTAL 8 HORAS	RETRIBUCIÓN TOTAL 40 HORAS				
ENCARGADO/A GENERAL DE ALMACÉN	4	64,88	324,40	8,11	11,51		
ENCARGADO/A SECC. CARPINTERIA	4	64,88	324,40	8,11	11,51		
CONDUCTOR/A DE CARRETILLA	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
CARPINTERO/A, MONTADOR, ENCARGADO/A MÁQUINAS	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
MECÁNICO/A	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
TAPADOR/A	8	64,08	320,40	8,01	11,36		
FLEJADOR/A, EMBALADOR/A	8	62,96	314,80	7,87	11,17		
CONTROLADOR/A DE ENTRADAS, SALIDAS Y CARGAS	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
CONTROLADOR/A DE TRAZABILIDAD	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
CONTROLADOR/A DE CALIDAD	8	61,76	308,80	7,72	10,97		
CARGADOR/A, DESCARGADOR/A	8	61,28	306,40	7,66	10,87		
CAPACEADOR/A, APILADOR/A	9	61,28	306,40	7,66	10,87		
PEÓN MAQUINISTA	9	61,28	306,40	7,66	10,87		
ENCARGADO/A DE ALMACEN	9	62,40	312,00	7,80	10,87		
ENCARGADO/A SECCIÓN	9	62,40	312,00	7,80	10,87		
OPERARIO/A MÁQUINA	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
TRIADOR/A	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
ENCAJADOR/A	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
MARCADOR/A	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
EMPAPELADOR/A	10	61,28	306,40	7,66	10,87		
ENCAJADOR/A –TRIADOR/A S/EXP.	10	55,20	276,00	6,90	9,79		

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

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

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

### Primer

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

### Segon

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

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

*Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactores de Café i Succedanis de la Comunitat Valenciana*

### Índex

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

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

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

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

### Primero

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

### Segundo

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

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

*Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de la Comunitat Valenciana*

### Índice

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

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

#### *Article 1. Àmbit territorial*

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

#### *Article 2. Àmbit personal*

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

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

#### *Article 3. Àmbit temporal*

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

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

#### *Article 4. Legislació supletòria*

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

#### *Article 5. Seguretat i higiene*

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

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

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

#### *Article 6. Comissió paritària*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 1. Ámbito territorial*

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

#### *Artículo 2. Ámbito personal*

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

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

#### *Artículo 3. Ámbito temporal*

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

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

#### *Artículo 4. Legislación supletoria*

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

#### *Artículo 5. Seguridad e higiene*

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

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

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

#### *Artículo 6. Comisión paritaria*

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

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

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

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

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

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

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

La comissió paritària tindrà les funcions següents:

1. Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguen sotmesos i no són de compliment obligatori si no hi ha acord entre les parts.
2. Les d'interpretació i aplicació del que pacta.
3. Les de seguiment del conjunt dels acords.

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

#### *Article 7. Absorció i compensació*

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

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

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

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

#### *Article 8. Igualtat*

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

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

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

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

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

#### *Article 9. Drets sindicals*

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

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

#### *Article 10. Remuneracions i actualització salarial*

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

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

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

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos, no siendo de obligado cumplimiento si no existe acuerdo entre las partes.
2. Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
3. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

#### *Artículo 7. Absorción y compensación*

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

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

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

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

#### *Artículo 8. Igualdad*

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

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

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

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

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

#### *Artículo 9. Derechos sindicales*

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

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

#### *Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial*

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

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

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

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

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

#### *Article 11. Jornada laboral*

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

La jornada anual quedará establecida en 1.784 hores.

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

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

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

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

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

#### *Article 12. Antiguitat consolidada*

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

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

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

#### *Article 13. Gratificacions extraordinàries*

##### Paga extra d'estiu

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

##### Paga extra de Nadal

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

#### *Article 14. Participació en beneficis*

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

#### *Article 15. Vacacions*

Tot el personal afectat per este convenio tindrà unes vacacions anuals de trenta dies naturals, que es disfrutarán en els mesos de maig, juny,

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

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

#### *Artículo 11. Jornada laboral*

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

La jornada anual quedara establecida en 1.784 horas.

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

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

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

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

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

#### *Artículo 12. Antigüedad consolidada*

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

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

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

#### *Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias*

##### Paga extra de verano

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

##### Paga extra de Navidad

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

#### *Artículo 14. Participación en beneficios*

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

#### *Artículo 15. Vacaciones*

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

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

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

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

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

#### *Article 16. Malaltia i accidents*

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

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

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

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

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

#### *Article 17. Indemnització per cessament*

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

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

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

Per cessament als 64 anys, 31 dies de vacacions.

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

#### *Article 18. Peces de treball*

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

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

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

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

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

#### *Artículo 16. Enfermedad y accidentes*

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

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

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

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

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

#### *Artículo 17. Indemnización por cese*

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

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

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

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

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

#### *Artículo 18. Prendas de trabajo*

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

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

#### *Article 19. Organització del treball*

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

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

#### *Article 20. Dietes*

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

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

##### Dietes

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

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

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

##### Gastos de locomoció

En estos són possibles tres situacions:

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

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

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

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

#### *Article 21. Llicències*

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Tres dies naturals en cas de defunció de cònjuge, fill i cinc dies si es produïx fora de la província on treballa.

3. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill i cinc dies naturals si es produïx fora de la província on es treballa.

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

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

#### *Artículo 19. Organización del trabajo*

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

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

#### *Artículo 20. Dietas*

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

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

##### Dietas

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

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

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

##### Gastos de locomoción

En los que caben tres situaciones:

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

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

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

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

#### *Artículo 21. Licencias*

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.

3. Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

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

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

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

8. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.

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

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

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

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

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

#### *Article 22. Carnet de manipulador d'aliments*

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

#### *Article 23. Quota sindical*

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

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

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

#### *Article 24. Pòlissa d'assegurança*

Sense perjuí de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen el present conveni, bé a través de FEDACOVA, o bé individualment, s'obligen a formalitzar, en el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'este conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus, derivada d'accident laboral, i les quanties de la qual a percebre pel treballador o els seus hereus serà de dotze mil euros en cas de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

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

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

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

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

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

8. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

#### *Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos*

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

#### *Artículo 23. Cuota sindical*

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

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

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

#### *Artículo 24. Póliza de seguro*

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

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

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

#### *Article 25. Calendari laboral*

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

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

#### *Article 26. Empreses en situació de pèrdues*

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

En estos casos, es traslladarà a les parts la fixació de l'aumento de salario. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias, como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

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

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

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

#### *Article 27. Principis d'ordenació*

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

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

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

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

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

#### *Article 28. Graduació de les faltes*

1. Es consideraran faltes lleus:

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

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

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

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

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

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

2. Es consideraran com a faltes greus:

#### *Artículo 25. Calendario laboral*

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

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

#### *Artículo 26. Empresas en situación de pérdidas*

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

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

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

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

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

#### *Artículo 27. Principios de ordenación*

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

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

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

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

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

#### *Artículo 28. Graduación de las faltas*

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

f) La desobediència a les ordes i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que d'estes es deriven perjudicis greus a l'empresa, es causen averies a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, i en este cas seran considerades com a faltes molt greus.

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

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

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

j) L'embriaguesa no habitual en el treball.

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

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

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

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

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

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

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I) L'assetjament sexual.

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

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

#### *Article 29. Sancions*

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

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

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

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

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

#### *Article 30. Contractació*

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

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

#### *Article 31. Lactància*

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

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

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

#### *Article 32. Violència de gènere*

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

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

En estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar al treballador les vacants existentes.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA**

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

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

I) El acoso sexual.

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

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

#### *Artículo 29. Sanciones*

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

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

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

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

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

#### *Artículo 30. Contratación*

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

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

#### *Artículo 31. Lactancia*

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

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

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

#### *Artículo 32. Violencia de género*

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

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

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

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

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

solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, la mediación del Tribunal Arbitral Laboral, y en caso de que no se alcance acuerdo en la misma, se procederá a someter la cuestión a un arbitraje de derecho.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 3 de gener de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre l'aplicació, l'any 2012, de la jornada estableida en el text del conveni. (Codi: 80000535012002). [2012/780]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 14 de desembre de 2011 sobre l'aplicació, l'any 2012, de la jornada estableida en el conveni col·lectiu autonòmic de derivats del ciment, subscripció realitzada per la Comissió Paritària, la qual està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials ANEFHOP i FEDCAM, i de l'altra, pels sindicats UGT-MCA-PV i CCOO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, la notificació a la Comissió Negociadora i el depòsit del text de l'acta.

### Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 de gener de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de reunió de la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana

### Assistents

#### Representació empresarial

Per ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzón
- Per FEDCAM:

  - Vicente Cerezo Novejarque
  - Óscar Gil Juan

#### Representació sindical

Per FECOMA-CCOO:

- Luis Cruz Cruzado
- Jordi Riera Antonino
- Atilano Escobar Iniesta
- Miguel Montalbán Gámez
- Cristóbal Díaz Nuñez

Per MCA-UGT:

- Francisco Martí Gutierrez

#### Secretària de la Comissió

- Beatriz Elipe Songel

A València, el 14 de desembre de 2011, sent les 12.00 hores, es reünixen en els locals de FECOMA-CCOO.PV, els membres de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Ciment indicats al marge, a fi d'elaborar el calendari laboral per a l'any 2012, en virtut de la jornada anual estableida en el conveni col-

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre aplicación en el año 2012 de la jornada establecida en el texto del convenio (Código: 80000535012002). [2012/780]*

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 14 de diciembre de 2011 sobre aplicación en el año 2012 de la jornada establecida en el convenio colectivo autonómico de derivados del cemento, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales ANEFHOP y FEDCAM, y de otra, por los sindicatos UGT-MCA-PV y CCOO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 3 de enero de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana

### Asistentes

#### Representación empresarial

Por ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzón
- Por FEDCAM:

  - Vicente Cerezo Novejarque
  - Oscar Gil Juan

#### Representación sindical

Por FECOMA-CCOO:

- Luis Cruz Cruzado
- Jordi Riera Antonino
- Atilano Escobar Iniesta
- Miguel Montalbán Gámez
- Cristóbal Diaz Nuñez

Por MCA – UGT:

- Francisco Martí Gutierrez

#### Secretaría Comisión

- Beatriz Elipe Songel

En Valencia, a 14 de diciembre de 2011, siendo las 12.00 horas, se reúnen en los locales de FECOMA-CCOO.PV, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario laboral para el año 2012, en virtud de la jornada anual

lectiu vigent, sense perjuí del seu caràcter de provisional a resultes de la jornada real per a 2012 que sorgisca de la negociació del conveni autonòmic de derivats del ciment que succeïsca a l'actual.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada estableida de 1.736 hores l'any 2012, acorden:

1r) Excepte pacte en contra entre empresa i treballadors, que podran establir el calendari que liurement convinguen, per a l'any 2012 les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com a no laborables els següents dies, als efectes d'assegurar el compliment de la mencionada jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu, equivalent a 217 dies laborables de 8 hores diàries.

En cas que les festes locals coincidisquen en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a reducció de jornada, es compensarà el seu gaudi amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han computat per al càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacances per a l'any 2012:

València:

- 16 i 20 de març
- 5 i 30 d'abril
- 8 d'octubre
- 2 de novembre
- 7, 24 i 31 de desembre

Alacant:

- 5 i 30 d'abril
- 8 d'octubre
- 2 de novembre
- 7, 24 i 31 de desembre
- El dia anterior o posterior a les dos festes locals.

Castelló:

- 15 i 16 de març
- 5 i 30 d'abril
- 8 d'octubre
- 2 de novembre
- 7, 24 i 31 de desembre

2n) Es faculta Beatriz Elipe Songel, amb DNI núm. 29184075L, per a realitzar els tràmits de registre, depòsit i publicació.

Sense més assumptes a tractar, una vegada llegida i firmada la present acta per un membre de cada representació, s'alça la sessió.

Per ANEFHOP

Per FEDCAM

Per FECOMA-CC.OO.

Per MCA-UGT

establecida en el convenio colectivo vigente, sin perjuicio de su carácter de provisional a resultas de la jornada real para 2012, que surja de la negociación del convenio autonómico de derivados del cemento que suceda al actual.

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2012, acuerdan:

1º) Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan, para el año 2012 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que, las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como reducción de jornada, se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2012:

Valencia:

- 16 y 20 de marzo
- 5 y 30 de abril
- 8 de octubre
- 2 de noviembre
- 7, 24 y 31 de diciembre

Alicante:

- 5 y 30 de abril
- 8 de octubre
- 2 de noviembre
- 7, 24 y 31 de diciembre
- El día anterior o posterior a las dos fiestas locales.

Castellón:

- 15 y 16 de marzo
- 5 y 30 de abril
- 8 de octubre
- 2 de noviembre
- 7, 24 y 31 de diciembre

2º) Se faculta a Beatriz Elipe Songel con DNI nº 29184075L para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente acta, por un miembro de cada representación, se levanta la sesión.

Por ANEFHOP

Por FEDCAM

Por FECOMA-CCOO

Por MCA-UGT

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 3 de gener de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre l'aplicació, l'any 2012, de la jornada estableida en el text del conveni. (Codi: 80000535012002). [2012/780]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 14 de desembre de 2011 sobre l'aplicació, l'any 2012, de la jornada estableida en el conveni col·lectiu autonòmic de derivats del ciment, subscripció realitzada per la Comissió Paritària, la qual està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials ANEFHOP i FEDCAM, i de l'altra, pels sindicats UGT-MCA-PV i CCOO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, la notificació a la Comissió Negociadora i el depòsit del text de l'acta.

### Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 de gener de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de reunió de la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Cement de la Comunitat Valenciana

### Assistents

#### Representació empresarial

Per ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzón
- Per FEDCAM:
- Vicente Cerezo Novejarque
  - Óscar Gil Juan

#### Representació sindical

Per FECOMA-CCOO:

- Luis Cruz Cruzado
  - Jordi Riera Antonino
  - Atilano Escobar Iniesta
  - Miguel Montalbán Gámez
  - Cristóbal Díaz Nuñez
- Per MCA-UGT:
- Francisco Martí Gutierrez

Secretària de la Comissió  
– Beatriz Elipe Songel

A València, el 14 de desembre de 2011, sent les 12.00 hores, es reünixen en els locals de FECOMA-CCOO.PV, els membres de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Cement indicats al marge, a fi d'elaborar el calendari laboral per a l'any 2012, en virtut de la jornada anual estableida en el conveni col-

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre aplicación en el año 2012 de la jornada establecida en el texto del convenio (Código: 80000535012002). [2012/780]*

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 14 de diciembre de 2011 sobre aplicación en el año 2012 de la jornada establecida en el convenio colectivo autonómico de derivados del cemento, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales ANEFHOP y FEDCAM, y de otra, por los sindicatos UGT-MCA-PV y CCOO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 3 de enero de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana

### Asistentes

#### Representación empresarial

Por ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzón
- Por FEDCAM:
- Vicente Cerezo Novejarque
  - Oscar Gil Juan

#### Representación sindical

Por FECOMA-CCOO:

- Luis Cruz Cruzado
  - Jordi Riera Antonino
  - Atilano Escobar Iniesta
  - Miguel Montalbán Gámez
  - Cristóbal Diaz Nuñez
- Por MCA – UGT:
- Francisco Martí Gutierrez

Secretaría Comisión

- Beatriz Elipe Songel

En Valencia, a 14 de diciembre de 2011, siendo las 12.00 horas, se reúnen en los locales de FECOMA-CCOO.PV, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario laboral para el año 2012, en virtud de la jornada anual

lectiu vigent, sense perjuí del seu caràcter de provisional a resultes de la jornada real per a 2012 que sorgisca de la negociació del conveni autonòmic de derivats del ciment que succeïsca a l'actual.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada estableida de 1.736 hores l'any 2012, acorden:

1r) Excepte pacte en contra entre empresa i treballadors, que podran establir el calendari que liurement convinguen, per a l'any 2012 les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com a no laborables els següents dies, als efectes d'assegurar el compliment de la mencionada jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu, equivalent a 217 dies laborables de 8 hores diàries.

En cas que les festes locals coincidisquen en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a reducció de jornada, es compensarà el seu gaudi amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han computat per al càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacances per a l'any 2012:

València:

- 16 i 20 de març
- 5 i 30 d'abril
- 8 d'octubre
- 2 de novembre
- 7, 24 i 31 de desembre

Alacant:

- 5 i 30 d'abril
- 8 d'octubre
- 2 de novembre
- 7, 24 i 31 de desembre
- El dia anterior o posterior a les dos festes locals.

Castelló:

- 15 i 16 de març
- 5 i 30 d'abril
- 8 d'octubre
- 2 de novembre
- 7, 24 i 31 de desembre

2n) Es faculta Beatriz Elipe Songel, amb DNI núm. 29184075L, per a realitzar els tràmits de registre, depòsit i publicació.

Sense més assumptes a tractar, una vegada llegida i firmada la present acta per un membre de cada representació, s'alça la sessió.

Per ANEFHOP

Per FEDCAM

Per FECOMA-CC.OO.

Per MCA-UGT

establecida en el convenio colectivo vigente, sin perjuicio de su carácter de provisional a resultas de la jornada real para 2012, que surja de la negociación del convenio autonómico de derivados del cemento que suceda al actual.

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2012, acuerdan:

1º) Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan, para el año 2012 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que, las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como reducción de jornada, se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2012:

Valencia:

- 16 y 20 de marzo
- 5 y 30 de abril
- 8 de octubre
- 2 de noviembre
- 7, 24 y 31 de diciembre

Alicante:

- 5 y 30 de abril
- 8 de octubre
- 2 de noviembre
- 7,24 y 31 de diciembre
- El día anterior o posterior a las dos fiestas locales.

Castellón:

- 15 y 16 de marzo
- 5 y 30 de abril
- 8 de octubre
- 2 de noviembre
- 7, 24 y 31 de diciembre

2º) Se faculta a Beatriz Elipe Songel con DNI nº 29184075L para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente acta, por un miembro de cada representación, se levanta la sesión.

Por ANEFHOP

Por FEDCAM

Por FECOMA-CCOO

Por MCA-UGT

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 23 de gener de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord del Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, sobre la constitució del mencionat comitè i nomenament de membres del cos d'àrbitres i de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana. [2012/1508]*

Vist l'accord del Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, sobre la constitució del mencionat comitè i nomenament de membres del cos d'àrbitres i de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, suscrit a València el dia 27 de setembre de 2011, d'una part, per la Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), i d'una altra part, per les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO-PV), i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar inscriure'l en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb una notificació al comitè negociador i depòsit del text de l'acta.

### Segon

Disparar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 23 de gener de 2012.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la reunió del Comitè d'Interpretació d'Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, de 19 de maig de 2010.

Reunits:

Per CIERVAL:  
Javier López Mora  
Enrique Soto Ripoll  
Rafael Montero Gomis  
Arturo Cerveró Duato

Per UGT-PV:  
Conrado Hernández Más  
Gonzalo Pino Bustos  
Ismael Sáez Vaquero

Per CCOO-PV:  
Paco Molina Balaguer  
Jaume Mayor Salvi  
Rafael Córdoba Bustamante

Secretari:  
Ignacio Ruiz Granell

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales sobre constitución del mencionado comité y nombramiento de miembros del cuerpo de árbitros y de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. [2012/1508]*

Visto el acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana sobre constitución del mencionado comité y nombramiento de miembros del cuerpo de árbitros y de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, suscrito en Valencia el día 27 de septiembre de 2011, de una parte, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), y de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación al comité negociador, y depósito del texto del acta.

### Segundo

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

Valencia, 23 de enero de 2012.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la reunión del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 19 de mayo de 2010.

Reunidos:

Por CIERVAL:  
Javier López Mora  
Enrique Soto Ripoll  
Rafael Montero Gomis  
Arturo Cerveró Duato

Por UGT-PV:  
Conrado Hernández Más  
Gonzalo Pino Bustos  
Ismael Sáez Vaquero

Por CCOO-PV:  
Paco Molina Balaguer  
Jaume Mayor Salvi  
Rafael Córdoba Bustamante

Secretario:  
Ignacio Ruiz Granell

València, vint-i-set de setembre de dos mil onze, a la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana es reunixen els senyors esmentats al marge i, acorden:

1. Constitució del Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, de 19 de maig de 2010.

De conformitat amb el que disposa l'article 33 del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, de 19 de maig de 2010, es constituïx el Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment. A estos efectes, el Comitè estarà compost pels membres següents:

Per Unió General de Treballadors del País Valencià:

<i>Titulars</i>	<i>Suplents</i>
Gonzalo Pino Bustos	Eufrasio Requena González
Ismael Sáez Vaquero	

Per Comissions Obreres del País Valencià:

<i>Titulars</i>	<i>Suplentes</i>
Jaume Mayor Salvi	
Rafael Córdoba Bustamante	

Per la Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana:

<i>Titulars</i>	<i>Suplents</i>
Javier López Mora	Rafael Montero Cuesta
Rafael Montero Gomis	José Manuel García Barberá
Enrique Soto Ripoll	Javier Mateo Fernández
Arturo Cerveró Duato	

El Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment té el seu domicili a la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, sítia al passeig de l'Albereda, núm. 10-1r, 46010 València.

## 2. Cos d'àrbitres

A l'efecte de dur a terme el procediment d'arbitratge, i de conformitat amb el que estableix l'article 15 del V ASECLCV, de 19 de maig de 2010, el cos d'àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, per designació unànime dels membres d'este comitè paritari, estarà compost per les persones de reconeguda experiència en el camp de les relacions de treball que figuren a continuació:

Carlos L. Alfonso Mellado
Ángel Blasco Pellicer
Rafael Cerdá Ferrer
Concepción Collado Mateo
Luis Delgado de Molina Hernández
Enrique Gálvez Cortés
José Martínez Esparza
Ana Mejías García
Manuel Nogueira Izquierdo
José Luis Noguera Calatayud
Eusebio Ortiz Font
Juan Manuel Ramírez Martínez
Fernando Roncal Ena
José Ignacio Sacristán Enciso
Tomás Sala Franco
Vicente Sampedro Guillamón

## 3. Comissió Tècnica d'Organització del Treball

La Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana estarà formada, sense perjudici del que disposa l'article 32.1 del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, per les persones següents:

Isabel Agustí Fabado
Juan Bonet Selfa

Valencia, a veintisiete de septiembre de dos mil once, en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana se reúnen los señores citados al margen y acuerdan:

1. Constitución del Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 19 de mayo de 2010.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 19 de mayo de 2010, se constituye el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento. A tales efectos, el Comité estará compuesto por los siguientes miembros:

Por Unión General de Trabajadores del País Valenciano:

<i>Titulares</i>	<i>Suplentes</i>
Gonzalo Pino Bustos	Eufrasio Requena González
Ismael Sáez Vaquero	

Por Comisiones Obreras del País Valenciano:

<i>Titulares</i>	<i>Suplentes</i>
Jaume Mayor Salvi	
Rafael Córdoba Bustamante	

Por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana:

<i>Titulares</i>	<i>Suplentes</i>
Javier López Mora	Rafael Montero Cuesta
Rafael Montero Gomis	José Manuel García Barberá
Enrique Soto Ripoll	Javier Mateo Fernández
Arturo Cerveró Duato	

El Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento tiene su domicilio en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, sita en el Paseo de la Alameda 10-1º, 46010 Valencia.

## 2. Cuerpo de árbitros

A los efectos de llevar a cabo el procedimiento de arbitraje, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del V ASECLCV de 19 de mayo de 2010, el cuerpo de árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, por designación unánime de los miembros de este comité paritario, estará compuesto por las personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo que seguidamente se relacionan:

Carlos L. Alfonso Mellado
Ángel Blasco Pellicer
Rafael Cerdá Ferrer
Concepción Collado Mateo
Luis Delgado de Molina Hernández
Enrique Gálvez Cortés
José Martínez Esparza
Ana Mejías García
Manuel Nogueira Izquierdo
José Luis Noguera Calatayud
Eusebio Ortiz Font
Juan Manuel Ramírez Martínez
Fernando Roncal Ena
José Ignacio Sacristán Enciso
Tomás Sala Franco
Vicente Sampedro Guillamón

## 3. Comisión Técnica de Organización del Trabajo.

La Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana estará formada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 32.1 del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, por las siguientes personas:

Isabel Agustí Fabado
Juan Bonet Selfa

Vicente Descalzo Muñoz  
Sofia Estellés Miguel  
Juan Lavarías Escalante  
Emilio Muñoz Gandia  
David Serna Sanchis  
Juan Vicente Tarín Martínez

I en prova de conformitat dels acords adoptats firmen esta acta en el lloc i la data indicats en l'encapçalament, delegant les facultats necessàries en el secretari del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, amb DNI núm. 52730982, per a exercitar els tràmits oportuns de registre, depòsit i publicació dels presents acords.

Javier López Mora, Enrique Soto Ripoll, Rafael Montero Gomis, Arturo Cerveró Duato, Conrado Hernández Más, Gonzalo Pino Bustos, Ismael Sáez Vaquero, Paco Molina Balaguer, Jaume Mayor Salvi, Rafael Córdoba Bustamante, Ignacio Ruiz Granell.

Vicente Descalzo Muñoz  
Sofía Estellés Miguel  
Juan Lavarías Escalante  
Emilio Muñoz Gandía  
David Serna Sanchis  
Juan Vicente Tarín Martínez

Y en prueba de conformidad de los acuerdos adoptados firman la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, delegando las facultades necesarias en el secretario del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, con DNI 52730982, para ejercitar los trámites oportunos de registro, depósito y publicación de los presentes acuerdos.

Javier López Mora, Enrique Soto Ripoll, Rafael Montero Gomis, Arturo Cerveró Duato, Conrado Hernández Más, Gonzalo Pino Bustos, Ismael Sáez Vaquero, Paco Molina Balaguer, Jaume Mayor Salvi, Rafael Córdoba Bustamante, Ignacio Ruiz Granell.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 18 de gener de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre la modificació de l'article 54 del conveni col·lectiu de l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA (Codi: 80000312011999). [2012/1511]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 9 de novembre de 2011 per la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu de l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, sobre la modificació de l'article 54, on està integrada esta per un representant de l'empresa i, per part dels treballadors, pel president del Comitè d'Empresa, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 18 de gener de 2012.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la reunió del Comitè d'Interpretació d'Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, de 19 de maig de 2010.

#### Reunits:

Per CIERVAL:  
Javier López Mora  
Enrique Soto Ripoll  
Rafael Montero Gomis  
Arturo Cerveró Duato

Per UGT-PV:  
Conrado Hernández Más  
Gonzalo Pino Bustos  
Ismael Sáez Vaquero

Per CCOO-PV:  
Paco Molina Balaguer  
Jaume Mayor Salvi  
Rafael Córdoba Bustamante

Secretari:  
Ignacio Ruiz Granell

València, vint-i-set de setembre de dos mil once, a la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana es reunixen els senyors esmentats al marge i, acorden:

1. Constitució del Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, de 19 de maig de 2010.

De conformitat amb el que disposa l'article 33 del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana,

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre modificación del artículo 54 del convenio colectivo de la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA (Código: 80000312011999). [2012/1511]*

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 9 de noviembre de 2011 por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, sobre modificación del artículo 54, estando integrada la misma por un representante de la empresa, y por parte de los trabajadores, por el presidente del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 18 de enero de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la reunión del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 19 de mayo de 2010.

#### Reunidos:

Por CIERVAL:  
Javier López Mora  
Enrique Soto Ripoll  
Rafael Montero Gomis  
Arturo Cerveró Duato

Por UGT-PV:  
Conrado Hernández Más  
Gonzalo Pino Bustos  
Ismael Sáez Vaquero

Por CCOO-PV:  
Paco Molina Balaguer  
Jaume Mayor Salvi  
Rafael Córdoba Bustamante

Secretario:  
Ignacio Ruiz Granell

Valencia, a veintisiete de septiembre de dos mil once, en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana se reúnen los señores citados al margen y acuerdan:

1. Constitución del Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 19 de mayo de 2010.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad

de 19 de maig de 2010, es constituïx el Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment. A estos efectes, el Comitè estarà compost pels membres següents:

Per Uniò General de Treballadors del País Valencià:

Titulars	Suplents
Gonzalo Pino Bustos	Eufrasio Requena González
Ismael Sáez Vaquero	

Per Comissions Obreres del País Valencià:

Titulars
Jaume Mayor Salvi
Rafael Córdoba Bustamante

Per la Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana:

Titulars	Suplents
Javier López Mora	Rafael Montero Cuesta
Rafael Montero Gomis	José Manuel García Barberá
Enrique Soto Ripoll	Javier Mateo Fernández
Arturo Cerveró Duato	

El Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment té el seu domicili a la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, sità al passeig de l'Albereda, núm. 10-1r, 46010 València.

## 2. Cos d'àrbitres

A l'efecte de dur a terme el procediment d'arbitratge, i de conformitat amb el que estableix l'article 15 del V ASECLCV, de 19 de maig de 2010, el cos d'àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, per designació unànime dels membres d'este comitè paritari, estarà compost per les persones de reconeguda experiència en el camp de les relacions de treball que figuren a continuació:

Carlos L. Alfonso Mellado
Ángel Blasco Pellicer
Rafael Cerdá Ferrer
Concepción Collado Mateo
Luis Delgado de Molina Hernández
Enrique Gálvez Cortés
José Martínez Esparza
Ana Mejías García
Manuel Nogueira Izquierdo
José Luis Noguera Calatayud
Eusebio Ortiz Font
Juan Manuel Ramírez Martínez
Fernando Roncal Ena
José Ignacio Sacristán Enciso
Tomás Sala Franco
Vicente Sampedro Guillamón

## 3. Comissió Tècnica d'Organització del Treball

La Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana estarà formada, sense perjudici del que disposa l'article 32.1 del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, per les persones següents:

Isabel Agustí Fabado
Juan Bonet Selfa
Vicente Descalzo Muñoz
Sofia Estellés Miguel
Juan Lavarías Escalante
Emilio Muñoz Gandía
David Serna Sanchis
Juan Vicente Tarín Martínez

I en prova de conformitat dels acords adoptats firmen esta acta en el lloc i la data indicats en l'encapçalament, delegant les facultats neces-

Valenciana de 19 de mayo de 2010, se constituye el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento. A tales efectos, el Comité estará compuesto por los siguientes miembros:

Por Unión General de Trabajadores del País Valenciano:

Titulares	Suplentes
Gonzalo Pino Bustos	Eufrasio Requena González
Ismael Sáez Vaquero	

Por Comisiones Obreras del País Valenciano:

Titulares
Jaume Mayor Salvi
Rafael Córdoba Bustamante

Por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana:

Titulares	Suplentes
Javier López Mora	Rafael Montero Cuesta
Rafael Montero Gomis	José Manuel García Barberá
Enrique Soto Ripoll	Javier Mateo Fernández
Arturo Cerveró Duato	

El Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento tiene su domicilio en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, sita en el Paseo de la Alameda 10-1º, 46010 Valencia.

## 2. Cuerpo de árbitros

A los efectos de llevar a cabo el procedimiento de arbitraje, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del V ASECLCV de 19 de mayo de 2010, el cuerpo de árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, por designación unánime de los miembros de este comité paritario, estará compuesto por las personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo que seguidamente se relacionan:

Carlos L. Alfonso Mellado
Ángel Blasco Pellicer
Rafael Cerdá Ferrer
Concepción Collado Mateo
Luis Delgado de Molina Hernández
Enrique Gálvez Cortés
José Martínez Esparza
Ana Mejías García
Manuel Nogueira Izquierdo
José Luis Noguera Calatayud
Eusebio Ortiz Font
Juan Manuel Ramírez Martínez
Fernando Roncal Ena
José Ignacio Sacristán Enciso
Tomás Sala Franco
Vicente Sampedro Guillamón

## 3. Comisión Técnica de Organización del Trabajo.

La Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana estará formada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 32.1 del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, por las siguientes personas:

Isabel Agustí Fabado
Juan Bonet Selfa
Vicente Descalzo Muñoz
Sofia Estellés Miguel
Juan Lavarías Escalante
Emilio Muñoz Gandía
David Serna Sanchis
Juan Vicente Tarín Martínez

Y en prueba de conformidad de los acuerdos adoptados firman la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, delegan-

sàries en el secretari del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, amb DNI núm. 52730982, per a exercitar els tràmits oportuns de registre, depòsit i publicació dels presents acords.

Javier López Mora, Enrique Soto Ripoll, Rafael Montero Gomis, Arturo Cerveró Duato, Conrado Hernández Más, Gonzalo Pino Bustos, Ismael Sáez Vaquero, Paco Molina Balaguer, Jaume Mayor Salvi, Rafael Córdoba Bustamante, Ignacio Ruiz Granell.

do las facultades necesarias en el secretario del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, con DNI 52730982, para ejercitar los trámites oportunos de registro, depósito y publicación de los presentes acuerdos.

Javier López Mora, Enrique Soto Ripoll, Rafael Montero Gomis, Arturo Cerveró Duato, Conrado Hernández Más, Gonzalo Pino Bustos, Ismael Sáez Vaquero, Paco Molina Balaguer, Jaume Mayor Salvi, Rafael Córdoba Bustamante, Ignacio Ruiz Granell.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 6 de febrer de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana (80000105011990). [2012/1768]*

Vist el text del Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, integrada de part empresarial per representants de CGC i APECA, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, que no ha firmat, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 7 de febrer de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

## CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2010 AL 2014

### Article 1. Àmbit territorial

Les bases d'este pacte serán aplicables a tot el territorio de la Comunitat Valenciana.

### Article 2. Àmbit funcional

Obligarà el conjunt d'empreses, de qualsevol naturalesa, dedicades a la recol·lecció de cítrics.

### Article 3. Àmbit personal

Serà aplicable a tots els productors i productores que es dediquen a esta activitat laboral específica, i s'hi inclouen tant les operacions de collita com les de recollida de cítrics.

### Article 4. Àmbit temporal

1. La vigència del present conveni col·lectiu tindrà una duració de quatre anys, fins al 31 d'agost de 2014.

2. Els efectes del conveni s'iniciarán el dia 1 de setembre de 2010, amb independència de la data en què es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV), llevat de les excepcions previstes en el present conveni.

### Article 5. Denúncia i negociació d'un nou conveni col·lectiu

S'establix un termini de tres mesos abans del venciment perquè alguna de les parts firmants puga efectuar la corresponent denúncia.

Així mateix, caldrà ajustar-se als terminis fixats pels articles 85 i 89 de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa a l'inici i duració de les negociacions del nou conveni col·lectiu.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (80000105011990). [2012/1768]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC.OO, que no ha firmado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 6 de febrero de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2010 AL 2014

### Artículo 1. Ámbito territorial

Las bases de este pacto serán de aplicación a todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

### Artículo 2. Ámbito funcional

Obligará al conjunto de empresas, de cualquier naturaleza, dedicadas a la recolección de cítricos.

### Artículo 3. Ámbito personal

Será de aplicación a todos los productores y productoras que se dediquen a esta actividad laboral específica, comprendiéndose en la misma tanto las operaciones de cogida como las de recogida de cítricos.

### Artículo 4. Ámbito temporal

1. La vigencia del presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de agosto de 2014.

2. Los efectos del convenio se iniciarán el día 1 de setiembre de 2010, con independencia de la fecha en la que se publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV), salvo las excepciones previstas en el presente convenio.

### Artículo 5. Denuncia y negociación de un nuevo convenio colectivo

Se establece un plazo de tres meses antes del vencimiento para que alguna de las partes firmantes pueda efectuar la correspondiente denuncia.

Asimismo, se estará a los plazos fijados por los artículos 85 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al inicio y duración de las negociaciones del nuevo convenio colectivo.

Si expirat el termini màxim de negociació establert en l'apartat anterior no s'ha aconseguit un acord, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que s'establisca en l'Acord Interprofessional de Solució de Conflictes que resulte a este efecte.

#### *Article 6. Retribucions salarials*

1. Les retribucions comprenen dos modalitats: la de salari per unitat de temps (jornal) i el salari per estall. Tant en els salariis a jornal com en els estalls està inclosa la càrrega.

2. En tots els salariis indicats s'entenen incloses les parts proporcionals corresponents a les gratificacions extraordinàries (inclosa la de participació en beneficis), vacacions, diumenges i dies festius.

#### 3. Quantia de les retribucions

##### I. Salari a jornal:

Les retribucions pactades en este conveni, corresponents a les campañas 2010-2012, són les detallades a continuació, segons els diferents períodes.

a) Des de l'1 de setembre de 2010 fins al 31 de agost de 2012, el salari per a cinc i sis hores de treball efectiu serà:

Si expirado el plazo máximo de negociación establecido en el apartado anterior no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que se establezca en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.

#### *Artículo 6. Retribuciones salariales*

1. Las retribuciones comprenden dos modalidades, la de salario por unidad de tiempo (jornal) y el salario por destajo. Tanto en los salarios a jornal como en los destajos está incluida la carga.

2. En todos los salarios indicados, se entienden incluidas las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias (incluida la de participación en beneficios), vacaciones, domingos y días festivos.

#### 3. Cuantía de las retribuciones

##### I. Salario a jornal:

Las retribuciones pactadas en este convenio correspondientes a las campañas 2010-2012, son las que se detallan a continuación, según los diferentes períodos.

a) Desde el 1 de septiembre de 2010 hasta el 31 de agosto de 2012, el salario para cinco y seis horas de trabajo efectivo será:

*Taula salarial de l'01.09.2010 al 31.08.2012  
Comunitat Valenciana*

<i>Categories</i>	<i>€/hora</i>	<i>€/5 hores</i>	<i>€/6 hores</i>
Capatàs/capatassa	10,83	54,15	64,98
Collidor/collidora	9,94	49,70	59,64

\* \* \* \*

*Tabla salarial del 01.09.2010 al 31.08.2012  
Comunitat Valenciana*

<i>Categorías</i>	<i>€/hora</i>	<i>€/5 horas</i>	<i>€/6 horas</i>
Capataz/capataza	10,83	54,15	64,98
Cogedor/cogedora	9,94	49,70	59,64

b) Des de l'1 de setembre de 2012 fins al 31 d'agost de 2013, els salariis s'incrementaran un 1%.

c) Des de l'1 de setembre de 2013 fins al 31 d'agost de 2014, els salariis s'incrementaran un 1%.

#### II. Salari a estall:

Les retribucions pactades en este conveni corresponents a les campañas 2010-2014 seran les que es detallen a continuació.

a) En el primer any de vigència del present conveni, 1 de setembre de 2010 a 31 d'agost de 2011, s'aplicarà la següent taula de l'estall:

b) Desde el 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de agosto de 2013, los salarios se incrementarán en un 1%.

c) Desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2014, los salarios se incrementarán en un 1%.

#### II. Salario a destajo:

Las retribuciones pactadas en este convenio correspondientes a las campañas 2010-2014 serán las que se detallan a continuación.

a) En el primer año de vigencia del presente convenio, 1 de setiembre de 2010 a 31 de agosto de 2011, se aplicará la siguiente tabla del destajo:

<i>Grup</i>	<i>Varietat</i>	<i>Euros / 100 kilograms</i>
1	Satsuma, clausellina, okitsu i hasimoto	10,09
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomaquera i clemenpons	10,76
3	Clementina fina, hermandina, oronules i esbal	11,64
4	Nàvel, navelina, newhall i lane late	6,14
5	Salustiana, sanguinelli, verna i minneola	6,65
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique i satsuma kara	9,73
7	València i nàvel late	6,28

\* \* \* \*

<i>Grupo</i>	<i>Variedad</i>	<i>Euros/ 100 kilograms</i>
1	Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto	10,09
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomatona y clemenpons	10,76

3	Clementina fina, hernandina, oronules y esbal	11,64
4	Navel, navelina, newhall y lane-late	6,14
5	Salustiana, sanguinelli, verna y minneola	6,65
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, y satsuma kara	9,73
7	Valencia y navel-late	6,28

b) Desde l'1 de setembre de 2011 fins al 31 d'agost de 2012 s'aplicarà la següent taula d'estall (increment 1,5%):

Grup	Varietat	Euros / 100 quilograms
1	Satsuma, clausellina, okitsu i hasimoto	10,24
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomaquera i clemenpons	10,92
3	Clementina fina, hernandina, oronules i esbal	11,81
4	Nàvel, navelina, newhall i lane-late	6,23
5	Salustiana, sanguinelli, verna i minneola	6,75
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, i satsuma kara	9,88
7	València i nàvel late	6,37

\* \* \* \* \*

Grupo	Variedad	Euros/ 100 kilogramos
1	Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto	10,24
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomatera y clemenpons	10,92
3	Clementina fina, hernandina, oronules y esbal	11,81
4	Navel, navelina, newhall y lane-late	6,23
5	Salustiana, sanguinelli, verna y minneola	6,75
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, y satsuma kara	9,88
7	Valencia y navel-late	6,37

c) Des de l'1 de setembre de 2012 fins al 31 d'agost de 2013 s'aplicarà un increment del 1,5%.

d) Des de l'1 de setembre de 2013 fins al 31 d'agost de 2014 s'aplicarà un increment del 1,5%.

4. Garantia de l'increment salarial: si l'IPC interanual el 31 d'agost supera el 3%, el percentatge en què supere esta quantitat s'incrementarà a la base de càlcul dels valors de l'estall i del jornal de la campanya següent.

L'increment pactat, més el que es puga aplicar per este sistema, no podrán comportar que el valor de l'estall patísca en cada any un porcentaje de pujada superior al 3% i el valor del jornal un superior al 2,5%.

#### Article 7. Normes per al treball

S'acorden les següents:

1. Durant els mesos d'octubre, novembre, desembre, gener, febrer i març, el treball efectiu serà en jornada de cinc hores.

2. Durant els mesos d'abril, maig, juny, juliol, agost i setembre, el treball efectiu serà en jornada de sis hores.

3. Els rendiments mínims que figuren en les taules de valors exposades a continuació constituïxen un requisit indispensable per al rèdit del salari a jornal íntegre. En cas que no s'aconseguís el rendiment mínim, el salari que s'ha de percebre en cada cas es recalcularà en proporción al rendiment efectivament aconseguit, sense que en cap cas puga ser inferior al salari mínim interprofessional per hora establitzada cada any:

c) Desde el 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de agosto de 2013 se aplicará un incremento del 1,5%.

d) Desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2014 se aplicará un incremento del 1,5%.

4. Garantía del incremento salarial: si el IPC interanual a 31 de agosto supera el 3%, el porcentaje en que supere esta cantidad se incrementará a la base de cálculo de los valores del destajo y del jornal de la campaña siguiente.

El incremento pactado, más el que se pueda aplicar por este sistema, no podrán conllevar que el valor del destajo sufra en cada año un porcentaje de subida superior al 3% y el valor del jornal uno superior al 2,5%.

#### Artículo 7. Normas para el trabajo

Se acuerdan las siguientes:

1. Durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo el trabajo efectivo será en jornada de cinco horas.

2. Durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre el trabajo efectivo será en jornada de seis horas.

3. Los rendimientos mínimos que figuran en las tablas de valores expuestas a continuación, constituyen un requisito indispensable para el devengo del salario a jornal íntegro. En el caso de que no se alcance el rendimiento mínimo, el salario a percibir en cada caso se recalculará en proporción al rendimiento efectivamente alcanzado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional por hora establecido cada año:

Sistema de rendiments per al treball a salari 2010-2014

Grup 1	Varietat	Rendiments mínims jornada de 5 hores	Rendiments mínims jornada de 6 hores
	Satsuma, clausellina, okitsu, hasimoto	450 kg	540 kg

<i>Grup 2</i>	Clemenules, oroval, marisol, fortune, arrufatina, oro grande, tomaquera, clemenpons i nadorcott	405 kg	486 kg
<i>Grup 3</i>	Clementina fina, hernandina, oronules, esbal i loretina	375 kg	450 kg
<i>Grup 4</i>	Navel, navelina, newhall i lane late	750 kg	900 kg
<i>Grup 5</i>	Salustiana, sanguinell, verna i minneola	630 kg	756 kg
<i>Grup 6</i>	Clemenvilla, ellendale, ortanique i kara	480 kg	576 kg
<i>Grup 7</i>	valència i nàvel late	600 kg	720kg

\* \* \* \* \*

#### Sistema de rendimientos para trabajo a salario 2010-2014

	<i>Variedad</i>	<i>Rendimientos mínimos jornada de 5 horas</i>	<i>Rendimientos mínimos jornada de 6 horas</i>
<i>Grupo 1</i>	Satsuma, clausellina, okitsu, hashimoto	450 Kg	540 Kg
<i>Grupo 2</i>	Clemenules, oroval, marisol, fortune, arrufatina, oro grande, tomatera, clemenpons y nadorcott	405 Kg	486 Kg
<i>Grupo 3</i>	Clementina fina, hernandina, oronules, esbal y loretina	375 Kg	450 Kg
<i>Grupo 4</i>	Navel, navelina, newhall y lane _late	750 Kg	900 Kg
<i>Grupo 5</i>	Salustiana, sanguinell, verna y miniola	630 Kg	756 Kg
<i>Grupo 6</i>	Clemenvilla, ellendale, ortanique y kara	480 Kg	576 Kg
<i>Grupo 7</i>	Valencia y navelate	600 Kg	720Kg

4. No es practicarà el treball a estall quan hi haja desocupació agrària registrada oficialment en el SEPE, en la localitat en què haja d'efectuar-se la recol·lecció. Es considerarà treballador agrícola aturat aquell que acredite la seua condició agrària.

5. Quan la quantitat de fruita recol·lectada, la insuficiència del personal per a la recollida, les circumstàncies atmosfèriques o la situació comercial determinen la realització de treball a estall, s'abonaran els salaris per quilogram recol·lectat de les diferents varietats de cítrics que figuren a este efecte en les taules de l'article 6 del present conveni.

6. En cas que s'haja treballat a estall posant la diligència normal en la recol·lecció, el treballador tindrà dret a percebre el salari que li corresponga d'acord amb el que relment s'ha recol·lectat i en atenció a les retribucions previstes per a l'estall.

7. La recol·lecció de la fruita es realitzarà correctament, sense danyar-la, de manera que no es perjudique la seua comercialització posterior.

8. Las parts firmants d'este conveni col·lectiu expressen la seu voluntat perquè el treball a estall es duga a terme únicament quan les circumstàncies del clima, condició de la fruita i exigències comercials dels mercats plantegen requeriments de producció que hagen de ser atesos adequadament per mitjà d'esta modalitat de treball remunerat a rendiment.

9. Condiciones d'aplicació dels rendiments mínims:

a) Amb caràcter general la mateixa quadrilla que comence un camp haurà d'acabar la recol·lecció d'este. En cas que no fóra possible, a la quadrilla que faça la segona o següents passades se li retribuirà a jornal, sense aplicar les taules de rendiments mínims.

b) En els casos de dificultat extrema com ara báscula allunyada del tall, camp enfangat, plantacions molt denses, poca producció, etc. es comunicarà a l'empresa els inconvenients en el treball per a no tindre en compte els rendiments mínims.

#### *Article 8. Contractació de duració determinada*

Contracte per obra o servici:

Als efectes del que preveuen els articles 15.1.a) i 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, a més dels continguts generals, s'identifica com a treball o tasca amb substancialitat pròpia, dins de l'activitat normal de les empreses del sector que

4. No se practicará el trabajo a destajo cuando exista paro agrario registrado oficialmente en el SEPE, en la localidad en la que haya de efectuarse la recolección. Se considerará trabajador agrícola parado aquel que acredite su condición agraria.

5. Cuando la cantidad de fruta recolectada, la insuficiencia del personal para la recogida, las circunstancias atmosféricas o la situación comercial, determinen la realización de trabajo a destajo, se abonarán los salarios por kilogramo recolectado de las diferentes variedades de cítricos que figuran a tal efecto en las tablas del artículo 6 del presente convenio.

6. En el caso de que se haya trabajado a destajo poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado y en atención a las retribuciones previstas para el destajo.

7. La recolección de la fruta se realizará correctamente, sin dañarla, de modo que no se perjudique su posterior comercialización.

8. Las partes firmantes de este convenio colectivo expresan su voluntad de que el trabajo a destajo se lleve a cabo únicamente cuando las circunstancias del clima, condición de la fruta y exigencias comerciales de los mercados planteen requerimientos de producción que deban ser atendidos adecuadamente mediante esta modalidad de trabajo remunerado a rendimiento.

9. Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

a) Con carácter general la misma cuadrilla que empiece un campo, deberá terminar la recolección del mismo. En caso de imposibilidad, a la cuadrilla que haga la segunda o siguientes pasadas, se les retribuirá a jornal, sin aplicar las tablas de rendimientos mínimos.

b) En los casos de dificultad extrema, tales como báscula alejada del tajo, campo embarrado, plantaciones muy densas, poca producción, etc, se comunicará a la empresa los inconvenientes en el trabajo para no tener en cuenta los rendimientos mínimos.

#### *Artículo 8. Contratación de duración determinada*

Contrato por obra o servicio:

A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustancialidad propia, dentro de la actividad normal de las empresas

pot cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o serveis, la recol·lecció corresponent a cada campanya.

A tots els treballadors i treballadores que subscrigen este tipus de contracte els serà aplicable allò que s'ha disposat en tot el text del conveni referent al personal eventual i, especialment, el que disposa l'article 17 relatiu al fet de passar d'eventuals a fixos discontinuus.

#### Contracte eventual:

La duració màxima del contracte de circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes serà de 9 mesos dins d'un període de referència de 12 mesos, sense perjuï del que estableix l'article 17 del present conveni.

#### *Article 9. Suspensió del treball per pluja o altres accidents climatològics*

Als collidors se'ls abonarà el 50% del salari a jornal si, havent-se presentat en el tall o lloc de treball, haguera de ser suspès este abans de la seua iniciació o transcorregudes dos hores de treball. Si es treballa més de dos hores i s'ha d'interrompre la faena per les causes climatològiques expressades, es percebrà el salari complet.

#### *Article 10. Jornada de treball*

El treball començarà en el tall a les 10.00 hores, llevat que hi haja pacte en contra o causes alienes a la voluntat de les parts, i acabarà a les 17.00 hores, o a les 18.00 hores, segons si el període de treball és de cinc o sis hores.

Les hores de treball que puguen realitzar-se per damunt de les 17.00 o 18.00 hores, segons el període de treball, seran de lliure acceptació per empreses i treballadors i treballadores, i en este supòsit, la següent hora treballada es retribuirà a prorrata del jornal i del rendiment per acord mutu.

El capatàs assenyalarà l'hora exacta de treball efectiu i el final de la jornada de treball, i serà responsable davant de l'empresa de l'incompliment de l'horari i del rendiment del treball del personal afectat.

Per tal que els treballadors i treballadores puguen disfrutar com a temps de descans, el dissabte a la vesprada, de comú acord amb les seues respectives empreses, es podrà convidre la realització de la jornada intensiva, i es respectarà la jornada estableida per a un dia normal.

#### *Article 11. Desplaçaments*

Segons el que estableix l'Ordenança Laboral del Camp, en relació amb els conceptes de plus de transport i plus de distància, les parts convenen expressament que en el cas que el punt de partida, excedisca els cinc quilòmetres de distància al lloc de treball, l'empresa facilitarà mitjans de locomoció o, si no n'hi ha, estarà obligada a abonar la quantitat resultant de multiplicar els quilòmetres recorreguts des del nucli urbà del punt de partida, descomptant els dos primers, a rào de 0,19 euros/km per vehicle ocupat per quatre persones; tot això sense perjuï d'allò que s'ha establit pels usos i costums vigents en cada localitat. L'import esmentat s'actualitzarà cada campanya a l'import exempt de l'IRPF vigent en cada moment en concepte de quilometratge.

#### *Article 12. Liquidació de salari*

La liquidació i el pagament del salari tindrà lloc com estableix la normativa aplicable, puntualment i documentalment, en la data i lloc convinguts o d'acord amb els usos i costums.

#### *Article 13. Relació laboral*

Les empreses i els treballadors i les treballadores agrícoles que realitzen per a estos diferents labors relacionades amb la recol·lecció de cítrics formalitzaran, si és procedent, el corresponent contracte d'acord amb el caràcter i contingut de la relació laboral que els unisca.

Tot això de conformitat amb el que estableix el Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desplega l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de duració determinada i de conformitat amb la resta de disposicions vigents.

#### *Article 14. Comissió Paritària de Vigilància*

Les parts deliberants acorden crear una Comissió Paritària de Vigilància d'este conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació

del Sector, que puede cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, la recolección correspondiente a cada campaña.

A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contrato les será de aplicación lo dispuesto en todo el texto del Convenio referente al personal eventual y, especialmente, lo dispuesto en el artículo 17 relativo al pase de eventuales a fijos discontinuos.

#### Contrato eventual:

La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 9 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 del presente Convenio.

#### *Artículo 9. Suspensión del trabajo por lluvia u otros accidentes climatológicos*

A los recogedores se les abonará el 50% del salario a jornal si, habiéndose presentado en el tajo o lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido el mismo antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si se trabaja más de dos horas y se tuviera que interrumpir el trabajo por las expresadas causas climatológicas, se percibirá el salario completo.

#### *Artículo 10. Jornada de trabajo*

El trabajo comenzará en el tajo a las 10:00 horas, salvo pacto en contrario o causas ajenas a la voluntad de las partes, y terminará a las 17:00 horas, o a las 18,00 horas, según el periodo de trabajo sea de cinco o seis horas.

Las horas de trabajo que puedan realizarse por encima de las 17.00 o 18.00 horas, según el periodo de trabajo, serán de libre aceptación por empresas y trabajadores y trabajadoras, y en tal supuesto, la siguiente hora trabajada, por acuerdo mutuo, se retribuirá a prorrata del jornal y rendimiento.

El capataz señalará la hora exacta de trabajo efectivo y fin de jornada de trabajo, siendo responsable ante la empresa del incumplimiento del horario y rendimiento del trabajo del personal afectado.

A efectos de que los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar como tiempo de descanso, el sábado por la tarde de común acuerdo con sus respectivas empresas, se podrá convenir la realización de la jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal.

#### *Artículo 11. Desplazamientos*

Según lo establecido por la Ordenanza Laboral del Campo, en relación con los conceptos de plus de transporte y plus de distancia, las partes convienen expresamente que en el supuesto de que el punto de partida, excede de cinco kilómetros de distancia al lugar de trabajo, la empresa facilitará medios de locomoción o en su defecto, vendrá obligada a abonar la cantidad resultante de multiplicar los kilómetros recorridos desde el casco urbano del punto de partida, descontando los dos primeros, a razón de 0,19 euros/km. por vehículo ocupado por cuatro personas; todo ello sin perjuicio de lo establecido por los usos y costumbres vigentes en cada localidad. El citado importe se actualizará cada campaña al importe exento del IRPF vigente en cada momento en concepto de kilometraje.

#### *Artículo 12. Liquidación de salarios*

La liquidación y pago del salario tendrá lugar como establece la normativa aplicable, puntual y documentalmente, en la fecha y lugar convenientes o conforme a los usos y costumbres.

#### *Artículo 13. Relación laboral*

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras agrícolas que realicen para las mismas distintas labores relacionadas con la recolección de cítricos formalizarán, en el caso que proceda, el correspondiente contrato de acuerdo con el carácter y contenido de la relación laboral que les una.

Todo ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada y de conformidad con el resto de disposiciones vigentes.

#### *Artículo 14. Comisión Paritaria de Vigilancia*

Las partes deliberantes acuerdan crear una Comisión Paritaria de Vigilancia de este convenio como órgano de interpretación, conciliación

obligatòria i vigilància del seu compliment, que tindrà les funcions següents:

1. Interpretació autèntica del conveni i, si és el cas, emissió del preceptiu informe previ al plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu.

2. Arbitratge dels problemes o qüestions que els siguen sotmesos per les parts o en els supòsits concrets en el present text.

3. Conciliació obligatòria davant de la Comissió Paritaria, prèvia al plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu. En cas de dubte, la comissió elevarà consulta a l'autoritat laboral.

4. Conciliació obligatòria, davant de la Comissió Paritaria, prèvia a la via de solució de discrepàncies que es cree en desplegament dels articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en els supòsits de no aconseguir un acord en matèria de modificació substancial de les condicions de treball pactades en el present conveni col·lectiu o en el procediment establiti en la disposició addicional única del present conveni col·lectiu, d'inaplicació del règim salarial d'este conveni col·lectiu.

5. Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

6. L'estudi de l'evolució de les relacions acordades entre les parts.

7. Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni, i aquelles que li atribuïx l'article 85.3 h) de l'Estatut dels Treballadors.

La Comissió Paritaria es compondrà de 10 membres titulars i 10 suplents. 5 membres titulars i 5 suplents seran designats, respectivament, per cada una de les dos parts: l'empresarial i la sindical, firmants d'este conveni col·lectiu.

Les persones que componguen la Comissió Paritaria seran triades per les organitzacions sindicals i empresarials respectives.

El personal assessor serà designat lliurement per les representacions respectives.

Qui presidira la comissió i qui s'ocupe de les labors de secretaria d'esta, seran els qui la comissió designe entre els seus membres.

En la primera reunió de la Comissió Paritaria es designarà una persona davant de la qual s'efectuarà la convocatòria d'esta, a la qual el qui desitge convocar una reunió de la Comissió Paritaria enviarà per escrit una explicació suficient del conflicte existent, determinació de les parts implicades i concreció de la pretensió, amb expressió de la seua voluntat d'efectuar la dita convocatòria. La persona designada convocarà els membres de la Comissió Paritaria, proposarà la data i el lloc per a la reunió, i, si en el termini de 48 hores cap de les parts s'opose a la data proposada, la convocatòria es considerarà degudament efectuada.

La Comissió Paritaria de Vigilància tindrà el seu domicili, indistintament, el de totes les secretaries de la comissió. Per part empresarial, el CGC, amb seu social en Monges de Santa Caterina, 8-4a de València (fax: 963 51 07 18) i, APECA, amb seu social al carrer de Cavallers, 26 de València (fax núm.: 962 42 81 53); i per la part social, Federació d'Industria i Treballadors Agraris d'UGT-PV C/Arquitecte Mora, 7-2n de València (fax: 963 88 40 28).

Convocada la Comissió Paritaria per qualsevol de les persones, sindicats o associacions legitimades per a fer-ho, esta es reunirà en un termini no superior a 15 dies naturals des de la data de la seua convocatòria.

Reunida la Comissió Paritaria, les parts convocants exposaran l'objecte de la controvèrsia plantejada. Intervindran en primer lloc la part que haja sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritaria. Es concediran torns d'intervenció a mesura que siguen sol·licitats pels intervinguts.

Hi haurà tants torns d'intervenció com la comissió considere necessaris per a l'acalariment de les qüestions que se li plantegen.

Una vegada finalitzada la intervenció de cada una de les parts, els membres de la comissió es reuniran sense estes, a fi de deliberar i debatre la qüestió plantejada, la qual hauran de resoldre sempre que siga possible en l'acte, i comunicar a continuació la seua resolució a les parts intervinguts.

Si no és possible resoldre-la en l'acte, la comissió haurà de comunicar el resultat de les deliberacions a les parts intervinguts en un ter-

obligatoria y vigilancia de su cumplimiento, que tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación auténtica del convenio y, en su caso, emisión del preceptivo informe previo al planteamiento de cualquier conflicto colectivo.

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos concretados en el presente texto.

3. Conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo. En caso de duda, la comisión elevará consulta a la autoridad laboral.

4. Conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria, previa a la vía de solución de discrepancias que se cree en desarrollo de los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo o en el procedimiento establecido en la disposición adicional única del presente convenio colectivo, de inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo.

5. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

6. El estudio de la evolución de las relaciones acordadas entre partes.

7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, y aquellas que le atribuye el artículo 85.3 h) del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria se compondrá de 10 miembros titulares y 10 suplentes. 5 miembros titulares y 5 suplentes serán designados, respectivamente, por cada una de las dos partes, empresarial y sindical, firmantes de este convenio colectivo.

Las personas que compongan la Comisión Paritaria serán elegidos por las respectivas organizaciones sindicales y empresariales.

El personal asesor será designado libremente por las representaciones respectivas.

Quien presida la comisión y quien se ocupe de las labores de secretaría de la misma de la comisión serán los que la misma designe de entre sus miembros.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se designará una persona ante la cual se efectuará la convocatoria de la misma, a quien, el que deseé convocar una reunión de la Comisión Paritaria, enviará por escrito una explicación suficiente del conflicto existente, determinación de las partes implicadas y concreción de la pretensión, con expresión de su voluntad de efectuar dicha convocatoria. La persona designada convocará a los miembros de la Comisión Paritaria, proponiendo fecha y lugar para la reunión, y si en el plazo de 48 horas ninguna de las partes se opusiera a la fecha propuesta, la convocatoria se entenderá debidamente efectuada.

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, el de todas las secretarías de la comisión. Por parte empresarial, el CGC, con sede social en Monjas de Santa Catalina, 8-4<sup>a</sup> de Valencia (fax núm.: 963 510 718) y APECA, con sede social en Caballeros, 26 de Valencia (fax núm.: 962 428 153); y por la parte social, Federació d'Industria i Treballadors Agraris d'UGT-PV c/Arquitecte Mora, 7-2<sup>n</sup> de Valencia (fax núm.: 963 884 028).

Convocada la Comisión Paritaria por cualquiera de las personas, sindicatos o asociaciones legitimadas para ello, ésta se reunirá en un plazo no superior a 15 días naturales desde la fecha de su convocatoria.

Reunida la Comisión Paritaria, las partes convocantes expondrán el objeto de la controversia planteada, interviniendo en primer lugar la parte que hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria. Concediéndose turnos de intervención a medida que fueran solicitándose por los intervinientes.

Habrá tantos turnos de intervención como la Comisión considere necesarios para el escalrecimiento de las cuestiones que le fueran planteadas.

Una vez finalizada la intervención de cada una de las partes, los miembros de la comisión se reunirán sin las partes, a fin de deliberar y debatir la cuestión planteada, debiendo resolver siempre que sea posible en el acto y comunicando a continuación su resolución a las partes intervinientes.

Si no fuera posible resolver en el acto, la comisión deberá comunicar el resultado de las deliberaciones a las partes intervinientes en

mini no superior als 3 dies hàbils des de l'endemà de la reunió de la comissió.

#### *Article 15. Seguretat i salut laboral*

1. Els delegats de prevenció exerciran les seues funcions amb càrrec al crèdit d'hores mensuals que els corresponga per la seu condició de membres del comitè d'empresa o delegats de personal.

2. No obstant la regla general abans expressada, no s'imputarà al dit crèdit horari mensual el temps dedicat a:

a) Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.

b) Les reunions convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

c) Acompanyar els tècnics en les evaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, i els inspectors de treball en les visites i verificacions que realitzen en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

d) Ser informats per l'empresa sobre els danys produïts en la salut dels treballadors i treballadores, una vegada que l'empresa n'haja tingut coneixement d'estos.

#### *Article 16. Antiguitat*

Des de l'1 de setembre de 1997, el personal comprés dins del seu àmbit d'aplicació, no percebrà augmentos periòdics per anys de serveis.

Les quantitats percebudes per este concepte per part dels treballadors i treballadores des de 1997 tindran la denominació de *plus d'antiguitat*. El plus d'antiguitat té caràcter de complement personal, no compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment amb l'increment pactat en conveni.

#### *Article 17. Passar d'eventuals a fixos discontinuus*

1. Els treballadors i les treballadores eventuals passaran a la condició de fixos discontinuus quan hagen realitzat dos campanyes de trenta dies de treball com a mínim. Quan no s'hagen arribat als trenta dies en una campanya tindran preferència per a ser contractats sense pèrdua del caràcter eventual.

2. Quan un treballador preste els seus serveis durant una campanya de recollida de cítrics, amb l'assiduitat aproximada dels treballadors i les treballadores fixos discontinuus de l'empresa de menor antiguitat, tindrà la condició de fix discontinu a la campanya següent.

3. A fi de fomentar l'estabilitat en la contractació, en aquelles empreses en què es contracten treballadors i treballadores com a fixos discontinuus des de l'inici de la seua relació laboral amb l'empresa, es podrà establir un període de prova de fins a seixanta dies de treball efectiu, si bé per acord entre empresa i treballador es podrà establir una duració inferior.

4. Els treballadors i les treballadores amb contracte de posada a disposició a través d'una empresa de treball temporal passaran a la condició de fixos discontinuus de l'empresa usuària, després d'haver realitzat dos campanyes consecutives en la mateixa empresa usuària, i encara que ho foren a través de diferents empreses de treball temporal. Els contractes de posada a disposició seran facilitats a la representació legal dels treballadors i treballadores a petició d'estos.

#### *Article 18. Garanties sobre l'ordenació del treball*

La regulació de l'ordenació del treball s'ajustarà a les regles següents:

a) No s'ha de contractar eventuales mentres hi haja fixos discontinuus sense cridar.

b) Els fixos discontinuus no ha de fer hores extraordinàries mentres romanguen sense cridar altres de la mateixa condició.

c) S'ha de cridar per orde d'antiguitat, dins de cada categoria professional, i donar d'alta a mesura que es necessite fins que es puga esgotar la jornada, i quan no siga possible donar treball durant sis dies en dos setmanes seguides o quinze dies en el període d'un mes, es prescindirà obligatoriament del personal de menor antiguitat, amb la baixa automàtica en la Seguretat Social, per disminució del producte, i es considerarà que el treballador no té ocupació efectiva als efectes de l'article 208.1.4) de la Llei General de la Seguretat Social.

Quan no es complísca allò que s'ha determinat en el paràgraf anterior, els treballadors i treballadores, la representació legal del personal,

un plazo no superior a los 3 días hábiles siguientes a la reunión de la comisión.

#### *Artículo 15. Seguridad y salud laboral*

1. Los delegados de prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal.

2. No obstant la regla general antes expresada, no se imputará a dicho crédito horario mensual el tiempo dedicado a:

a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

c) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones que realicen, en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

d) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, una vez que la empresa haya tenido conocimiento de los mismos.

#### *Artículo 16. Antigüedad*

Desde el 1 de septiembre de 1997, el personal comprendido dentro de su ámbito de aplicación, no percibirá aumentos periódicos por años de servicios.

Las cantidades percibidas por este concepto por parte de los trabajadores y trabajadoras desde 1997, tendrán la denominación de «plus de antigüedad». El plus de antigüedad tiene carácter de complemento personal, no compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente con el incremento pactado en convenio.

#### *Artículo 17. Pase de eventuales a fijos-discontinuos*

1. Los trabajadores y trabajadoras eventuales pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de treinta días de trabajo como mínimo. Cuando no se hayan alcanzado los treinta días en una campaña tendrán preferencia para ser contratados sin pérdida del carácter eventual.

2. Cuando un trabajador preste sus servicios durante una campaña de recolección de cítricos, con la asiduidad aproximada de los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos de la empresa de menor antigüedad, tendrá la condición de fijo-discontinuo a la siguiente campaña.

3. Al objeto de fomentar la estabilidad en la contratación, en aquellas empresas en que se contraten trabajadores y trabajadoras como fijos-discontinuos desde el inicio de su relación laboral con la empresa, se podrá establecer un periodo de prueba de hasta sesenta días de trabajo efectivo, si bien por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer una duración inferior.

4. Los trabajadores y las trabajadoras con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal pasarán a la condición de fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado dos campañas consecutivas en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes empresas de trabajo temporal. Los contratos de puesta a disposición serán facilitados a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a petición de éstos.

#### *Artículo 18. Garantías sobre ordenación del trabajo*

La regulación de la ordenación del trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

a) No contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar.

b) No hacer horas extraordinarias los fijos-discontinuos mientras permanezcan sin llamar otros de igual condición.

c) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto, entendiéndose que el trabajador carece de ocupación efectiva a los efectos del artículo 208.1.4) de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando no se cumpla lo determinado en el párrafo anterior, los trabajadores y trabajadoras, la representación legal del personal, o los

o els sindicats firmants del present conveni, podran sol·licitar per escrit la baixa dels treballadors i treballadores afectats (segons l'escript que figura com a annex núm. 1). Després de la dita sol·licitud, l'empresari estendrà una certificació de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (segons escrit que figura com a annex núm. 2) o bé directament estendrà la baixa esmentada.

En cas que l'empresari incomplísca l'obligació d'estendre la certificació de baixa en Seguretat Social o d'estendre directament la baixa, els treballadors i treballadores afectats tindran la facultat de sol·licitar-la per disminució del producte a la Tresoreria General de la Seguretat Social, fins que per necessitats de l'empresa i en la mesura que es puga esgotar la jornada es requerisquen els serveis del treballador o treballadora, per orde d'antiguitat, i sempre que el treballador o treballadora no estiga treballant, i en este cas haurà d'acreditar-ho per mitjà d'un contracte de treball.

És a dir, els treballadors i treballadores causaran altes i baixes en l'empresa en funció de la prestació laboral real i per les necessitats de la producció, adaptant la plantilla al treball real i cursant la baixa definitiva en la campanya del personal afectat, per la disminució del producte o la finalització de temporada, per a afavorir que el personal que no puga treballar amb un mínim de continuïtat puga accedir a altres treballs.

d) En relació amb els treballs de posada en marxa i finalització de campanya, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 20 del Reial Decret 1563/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

#### *Article 19. Mobilitat geogràfica*

Els treballadors i treballadores continuaran prestant els seus serveis en els mateixos termes municipals, comarques i zones de cultiu on estaven recol·lectant cítrics per a l'empresa. Qualsevol desplaçament per a recol·lectar en altres demarcacions distintes exigirà el mutu acord entre l'empresa i el recollidor.

#### *Article 20. Modificació substancial de les condicions de treball*

En cas que no s'arriba a un acord en el procediment de modificació substancial de condicions de treball estableties en el present conveni col·lectiu, després del sotmetiment de la qüestió a la conciliació obligatòria davant de la Comissió Paritària, tal com s'establix en l'article 14.4 del present conveni col·lectiu, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que, amb caràcter obligatori, s'establissa en l'acord interprofessional de solució de conflictes que resulte a este efecte.

#### *Article 21. Equiparació salarial*

El salari d'homens i dones en totes les categories professionals és el mateix.

#### *Article 22. Llicències i permisos*

Els treballadors i treballadores tindran dret a dènou hores retribuïdes per campanya sense límit mensual i els fixos de vint-i-huit hores a l'any amb un límit de 3 hores al mes per a visites al metge de la Seguretat Social, sempre que la dita consulta coincidís amb l'horari de treball. Estes hores seran remunerades amb la justificació prèvia davant de l'empresa i inclourán el temps de desplaçament.

Igualment tindrà dret a estos permisos el/la treballador/a que陪伴 un fill menor de catorze anys al pediatre, o si no n'hi ha, al metge de la Seguretat Social.

En el cas de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cónyuge, que per edat, accident o malaltia no puguen valdre's per si mateixos, tindrà dret a un permís de fins a quatre hores a l'any per a acompañar-los al metge de la Seguretat Social.

Les hores de consulta al metge especialista seran retribuïdes sense límit.

Este dret serà efectiu sempre que la consulta mèdica coincidís amb l'horari de treball.

#### *Article 23. Permisos no retribuïts*

1. Es concediran permisos no retribuïts de fins a deu dies, ampliables de mutu acord fins a quinze dies per a assumptes propis. En cada moment, els permisos concedits no sobrepassaran el cinc per cent de la plantilla. Estos permisos hauran de ser justificats degudament.

sindicatos firmantes del presente convenio, podrán solicitar por escrito la baja de los trabajadores y trabajadoras afectados (según escrito que figura como anexo nº 1). Tras dicha solicitud, el empresario extenderá una certificación de baja en la Seguridad Social por disminución del producto (según escrito que figura como anexo nº 2) o bien directamente extenderá la citada baja.

En caso de que el empresario incumpla la obligación de extender la certificación de baja en Seguridad Social o de extender directamente la baja, los trabajadores y trabajadoras afectados tendrán la facultad de solicitar la citada baja por disminución del producto a la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta que por necesidades de la empresa y en la medida en que se pueda agotar la jornada se requieran los servicios del trabajador o trabajadora, por orden de antigüedad, y siempre que el trabajador o trabajadora no esté trabajando, en cuyo caso deberá acreditarlo mediante contrato de trabajo.

Es decir, los trabajadores y trabajadoras causarán altas y bajas en la empresa en función de la prestación laboral real y por las necesidades de la producción, adaptando la plantilla al trabajo real y cursando la baja definitiva en la campaña del personal afectado, por disminución del producto o finalización de temporada, para favorecer que el personal que no pueda trabajar con un mínimo de continuidad pueda acceder a otros trabajos.

d) En relación con los trabajos de puesta en marcha y finalización de campaña, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 1563/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

#### *Artículo 19. Movilidad geográfica*

Los trabajadores y trabajadoras seguirán prestando sus servicios en los mismos términos municipales, comarcas y zonas de cultivo donde venían recolectando cítricos para la empresa. Cualquier desplazamiento para recolectar en otras demarcaciones distintas, exigirá el mutuo acuerdo entre empresa y recogedor.

#### *Artículo 20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

En el caso de que no se alcance un acuerdo en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, tras el sometimiento de la cuestión a la conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, tal y como se establece en el artículo 14.4 del presente convenio colectivo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que, con carácter obligatorio, se establezca en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.

#### *Artículo 21. Equiparacion salarial*

El salario de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales, es el mismo.

#### *Artículo 22. Licencias y permisos*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a diecinueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual y los fijos de veintiocho horas al año con un límite de 3 horas al mes para visitas al médico de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento.

Igualmente tendrá derecho a estos permisos el/la trabajador/a que acompaña a un hijo menor de catorce años al pediatra, o en su defecto, al médico de la Seguridad Social.

En el caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, tendrá derecho a un permiso de hasta cuatro horas al año para acompañarlos al médico de la Seguridad Social.

Las horas de consulta al médico especialista serán retribuidas sin límite.

Este derecho será efectivo siempre que la consulta médica coincida con el horario de trabajo.

#### *Artículo 23. Permisos no retribuidos*

1. Se concederán permisos no retribuidos de hasta diez días, ampliables de mutuo acuerdo hasta quince días para asuntos propios. En cada momento, los permisos concedidos no rebasarán el cinco por ciento de la plantilla. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

2. El personal fix i fix discontinu tindrà dret a permisos no retribuïts per a atendre els familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o el cònjuge.

a) El personal que sol·licite el permís haurà d'informar la seu empresa de les circumstàncies concretes que justifiquen la concessió del permís esmentat, amb indicació del nom del familiar concernit i del seu grau de parentiu amb el treballador.

b) No podrà acollir-se a este permís, en cada campanya, un nombre de treballadors i treballadores que supere el cinc per cent dels qui integren cada categoria professional en l'empresa.

c) La duració del permís no podrà excedir la mitat de la duració de la campanya anterior en l'empresa.

3. La incorporació al treball es produirà de manera automàtica una vegada cesse la circumstància que va motivar el permís, o es complisca el seu termini de duració.

4. En cas que en alguna empresa este límit del cinc per cent es manifieste insuficient per a atendre les peticions del seu personal, esta qüestió podrà ser plantejada amb el personal concernit davant de la Comissió Paritària del conveni, la qual es pronunciarà respecte d'això, i procurarà conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors i treballadores.

#### *Article 24. Formació contínua*

En els plans de formació agrupats, les empreses que participen en estos i ocupen més de cent persones, hauran d'informar de les condicions del pla agrupat en qüestió a la representació dels seus treballadors i treballadores, i acreditar que s'ha produït esta informació davant de la Comissió Paritària sectorial corresponent de l'Acord Nacional de Formació Contínua.

Quan l'empresa desitge implantar plans agrupats de formació, ho comunicarà per escrit a la representació legal dels treballadors i treballadores, i estos tindran la facultat de realitzar el corresponent informe amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de 15 dies hàbils. La representació legal dels treballadors i treballadores mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

#### *Article 25. Excedències*

##### I. Excedències per maternitat i atenció de familiars.

Les excedències per maternitat, per cuidar els fills, o per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge o parella de fet legalment registrada, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i no exercisa activitat retribuïda, podran ser sol·licitades i disfrutades indistintament tant pel treballador com per la treballadora. La duració d'estes excedències podrà ser de fins a tres anys, sense la pèrdua dels drets que haguera adquirit el personal que es trobe en esta situació. L'exsistència de parella de fet haurà de ser acreditada degudament.

El permís per adopció serà pel mateix període que per maternitat o paternitat.

La reincorporació al treball en els casos de les excedències esmentades serà automàtica, sempre que es produïsca dins de la campanya de cada empresa i al treballador o treballadora li corresponga en funció de la seua antiguitat.

El personal que gaudisca d'estes excedències podrà anticipar la seu reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagen sol·licitat l'excedència. Per a això, serà necessari que donen avís a l'empresa del propòsit de tornar al seu lloc de treball, amb una antelació mínima de deu dies naturals a la data del seu reingrés anticipat.

##### II. Resta d'excedències voluntàries

1. El personal fix discontinu que haja treballat, almenys, durant una campanya, podran sol·licitar una excedència voluntària amb una duració mínima de 4 mesos i màxima de 5 anys.

2. Este dret no podrà ser exercitat novament pel treballador fix discontinu, fins que hagen transcorregut, com a mínim, quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

3. Esta excedència voluntària només atorgarà al treballador el dret preferent a reingressar a la seua finalització, en la primera vacant que haja o es produïsca, de la seua categoria professional.

2. El personal fijo y fijo-discontinuo tendrá derecho a permisos no retribuidos para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge.

a) El personal solicitante del permiso deberá informar a su empresa de las circunstancias concretas que justifican la concesión de dicho permiso, con indicación del nombre del familiar concernido y de su grado de parentesco con el trabajador.

b) No podrá acogerse a este permiso, en cada campaña, un número de trabajadores y trabajadoras que supere el cinco por ciento de los que integran cada categoría profesional en la empresa.

c) La duración del permiso no podrá exceder de la mitad de la duración de la campaña anterior en la empresa.

3. La incorporación al trabajo se producirá de modo automático una vez cese la circunstancia que motivó el permiso, o se cumpla su plazo de duración.

4. En el supuesto de que en alguna empresa este límite del cinco por ciento se manifestara insuficiente para atender las peticiones de su personal, esta cuestión podrá ser planteada con el personal concernido ante la Comisión Paritaria del Convenio, la cual se pronunciará al respecto procurando conciliar los intereses de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

#### *Artículo 24. Formación continua*

En los planes de formación agrupados, las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien personas deberán informar de las condiciones del Plan Agrupado en cuestión a la representación de sus trabajadores y trabajadoras, y acreditar que se ha producido esta información ante la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Cuando la empresa deseé implantar planes agrupados de formación, lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, teniendo éstos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

#### *Artículo 25. Excedencias*

##### I. Excedencias por maternidad y cuidado de familiares.

Las excedencias por maternidad, para atender al cuidado de hijos, o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente tanto por el trabajador como por la trabajadora. La duración de dichas excedencias podrá ser de hasta tres años, sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido el personal que se encuentren en esta situación. La existencia de pareja de hecho deberá ser acreditada debidamente.

El permiso por adopción será por el mismo periodo que por maternidad o paternidad.

La reincorporación al trabajo en los casos de dichas excedencias será automática, siempre que se produzca dentro de la campaña de cada empresa y al trabajador o trabajadora le corresponda en función de su antigüedad.

El personal que disfrute de estas excedencias podrá anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el periodo para el que hubieran solicitado la excedencia. Para ello será preciso que den aviso a la empresa de su propósito de volver a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha de su reingreso anticipado.

##### II. Resto de excedencias voluntarias.

1. El personal fijo discontinuo que haya trabajado, al menos, durante una campaña, podrán solicitar una excedencia voluntaria con una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

2. Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo por el trabajador fijo-discontinuo, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

3. Esta excedencia voluntaria sólo otorgará al trabajador el derecho preferente a reingresar a su finalización, en la primera vacante que haya o se produzca, de su categoría profesional.

*Article 26. Regulació de la categoria professional del capatàs o cap de colla*

1. El capatàs realitzarà labors de direcció de la colla de collidors, i de control i supervisió d'esta, perquè s'efectue una adequada recol·lecció de la fruita, seguint les instruccions de l'empresa.

2. En el cas que es treballe a estall, i el capatàs combine la seua funció de supervisió amb la de recol·lecció de cítrics, l'empresa abonarà al capatàs un plus, per jornada de treball, de 0,44 € per cada un dels collidors que hagen format part eixe dia de la quadrilla, pel treball inherent a la seua funció laboral a l'inici i a la finalització de la jornada. La responsabilitat del capatàs quedará limitada, en este supòsit, a les funcions laborals que realitze efectivament.

Si el cap de colla no participa personalment en la recol·lecció a estall, percebrà el salari/dia, sense que influisca, si és el cas, en els rendiments dels seus companys de colla.

*Article 27. Treball en diumenges i festius*

Tenint en compte les ineludibles necessitats que presenta l'activitat de recol·lecció en determinats casos concrets (maduració del fruit, situació dels mercats, contingències meteorològiques...), el personal, sempre que voluntàriament així ho accepte, podrà realitzar la recol·lecció en diumenges i festius. En este cas, el personal percebrà el salari/hora el salari/quilo (estall) incrementat en el 30% si no s'han realitzat 30 hores de treball durant la setmana laboral, i el salari/hora o salari/quilo incrementat en un 75% quan s'hagen superat les 30 hores de treball durant la setmana laboral.

*Article 28. Plus pel temps emprat en el desplaçament*

En el cas que la distància entre el lloc de reunió habitual i el tall on haja d'efectuar-se la recol·lecció dels cítrics excedisca de 40 km, el treballador percebrà un plus de 2,88 euros per cada tram de 40 km, i proporcionalment per la fracció d'excés, tant en el viatge d'anada com en el de tornada. Esta quantitat s'actualitzarà anualment amb l'Índex de Preus de Consum interanual del període comprès entre l'1 de setembre de l'any anterior i el 31 d'agost de l'any en curs publicat per l'Institut Nacional d'Estadística.

*Article 29. Temps d'espera per a la càrrega*

El temps que transcòrrega des de la finalització de la jornada laboral fins que s'haja efectuat la càrrega de la fruita sobre camió, s'abonarà al personal que realitzen la càrrega amb el 65% del salari corresponent al dit temps.

*Article 30. Promoció i formació professional*

1. Les empreses promouran la formació professional del seu personal, concedint els permisos necessaris, no retribuïts, per a concórrer a exàmens, en el cas que els treballadors o treballadores cursen estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficialment reconegut.

2. Sempre que l'organització del treball ho permeta, es procedirà a l'adaptació de la jornada laboral per a possibilitar l'assistència del personal a cursos de formació professional en matèries relacionades amb l'activitat que exercisquen en l'empresa.

3. Amb caràcter general, i en el cas que no siga imprescindible recórrer a la contractació de personal nou en l'empresa, els llocs de treball tendiran a cobrir-se amb personal de la mateixa empresa procedent dels nivells inferiors de cada grup professional.

4. Les promocions a llocs de treball de nivell professional superior, dins de l'empresa, es produiran en el marc de les facultats organitzatives de l'empresari, atenent criteris com la formació, l'experiència professional i l'antiguitat del treballador.

*Article 31. Vinculació a normes*

Excepte en el que disposa este conveni, es mantindrà en tot el seu vigor el que estableix l'Ordenança General del Camp i la resta de disposicions vigentes. Encara que esta norma es derogue, sempre que no siguin substituïdes per altres, es donaran ací per reproduïdes en la seua totalitat.

*Artículo 26. Regulación de la categoría profesional del capataz o cap de colla*

1. El capataz realizará labores de dirección de la cuadrilla de recolectores, y de control y supervisión de la misma para que se efectúe una adecuada recolección de la fruta, siguiendo las instrucciones de la empresa.

2. En el caso de que se trabaje a destajo, y el capataz combine su función de supervisión con la de recolección de cítricos, la empresa abonará al capataz un plus, por jornada de trabajo, de 0,44 € por cada uno de los collidors que hayan formado parte ese día de la cuadrilla, por el trabajo inherent a su función laboral al inicio y a la finalización de la jornada. La responsabilidad del capataz quedará limitada, en este supuesto, a las funciones laborales que realice efectivamente.

Si el jefe de cuadrilla no participa personalmente en la recolección a destajo, percibirá el salario/día, sin que influya, en su caso, en los rendimientos de sus compañeros de cuadrilla.

*Artículo 27. Trabajo en domingos y festivos*

Habida cuenta de las ineludibles necesidades que presenta la actividad de recolección en determinados casos concretos (maduración del fruto, situación de los mercados, contingencias meteorológicas...), el personal, siempre que voluntariamente así lo acepte, podrá realizar la recolección en domingos y festivos. En este caso, el personal percibirá el salario/hora o salario/kilo (destajo) incrementado en el 30% si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana laboral, y el salario/hora o salario/kilo incrementado en un 75% cuando se hayan superado las 30 horas de trabajo durante la semana laboral.

*Artículo 28. Plus por el tiempo empleado en desplazamiento*

En el caso de que la distancia entre el lugar de reunión habitual y el tajo donde haya de efectuarse la recolección de los cítricos exceda de 40 km, el trabajador percibirá un plus de 2,88 euros por cada tramo de 40 km, y proporcionalmente por la fracción de exceso, tanto en el viaje de ida como en el de vuelta. Dicha cantidad se actualizará anualmente con el Índice de Precios al Consumo interanual del periodo comprendido entre el 1 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en curso publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

*Artículo 29. Tiempo de espera para la carga*

El tiempo que transcurra desde la finalización de la jornada laboral hasta que se haya efectuado la carga de la fruta sobre camión, se abonará al personal que realicen la carga con el 65% del salario correspondiente a dicho tiempo.

*Artículo 30. Promoción y formación profesional*

1. Las empresas promoverán la formación profesional de su personal, concediendo los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que los trabajadores o trabajadoras cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido.

2. Siempre que la organización del trabajo lo permita, se procederá a la adaptación de la jornada laboral para possibilitar la asistencia del personal a cursos de formación profesional en materias relacionadas con la actividad que desempeñen en la empresa.

3. Con carácter general, y en el supuesto de que no sea imprescindible recurrir a la contratación de personal nuevo en la empresa, los puestos de trabajo tenderán a cubrirse con personal de la propia empresa procedente de los niveles inferiores de cada grupo profesional.

4. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional, dentro de la empresa, se producirán en el marco de las facultades organizativas del empresario, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del trabajador.

*Artículo 31. Vinculación a normas*

Salvo en lo dispuesto en este convenio, se mantendrá en todo su vigor lo establecido en la Ordenanza General del Campo y demás disposiciones vigentes. Aunque esta norma se derogue, siempre que no sean sustituidas por otras, se darán aquí por reproducidas en su totalidad.

*Article 32. Nomenament dels membres de la Comissió Paritària de Vigilància*

Les parts signatàries d'este conveni col·lectiu, sindical i empresarial, designaran els membres titulars de la Comissió Paritària en la primera reunió que es produïsca, s'alçarà acta d'este nomenament.

*Article 33. Personal absent al principi de campanya*

1. El personal fix discontinu que en el període entre dos campanyes subscriga contractes per a: 1r) treballar en la verema; 2n) treballar en el context de plans d'ocupació subvencionats per les administracions públiques; 3r) i, en general, concerte contractes laborals de qualsevol tipus, excepte si es tracta de realitzar activitats de manipulació de fruites i hortalisses, podrà retardar la seua reincorporació al seu lloc laboral fins a un màxim de trenta dies naturals des de l'endemà de la data en què el cridaren al treball a l'inici de la campanya, en atenció a no haver finalitzat encara els contractes de treball esmentats.

2. Serà requisit indispensable perquè el personal puga acollir-se a esta flexibilitat en la seua incorporació al començament de campanya que haja avisat del seu propòsit a l'empresa, amb quinze dies d'antelació a la data coincident amb la d'inici de l'anterior campanya, aportant una còpia de contracte que reunisca les condicions indicades en l'anterior paràgraf.

3. Les empreses no estaràn obligades a reconéixer este dret de reincorporació tardana en cada campanya, només fins a un màxim d'un cinc per cent de treballadors personal fix discontinu de cada categoria professional.

4. En el cas que, en alguna empresa, este límit del cinc per cent es manifestara insuficient per a atendre les peticions del seu personal, esta qüestió podrà ser plantejada pel personal afectat davant de la Comissió Paritària del conveni, que es pronunciarà respecte d'això, procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors i treballadores.

*Article 34. Reducció de jornada*

El personal que per raons de guarda legal haja de cuidar directament d'algún menor de 8 anys o un disminuït físic o psíquic que no exercisca una altra activitat retribuïda, o tinga a càrrec un familiar de fins a segon grau o cònjuge, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

*Article 35. Incapacitat temporal*

En aquells supòsits en què el treballador es trobe en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, l'empresa complementarà la prestació rebuda pel treballador, des del 4t dia de baixa i amb un màxim de 12 dies per campanya, fins al 60% del salari en modalitat de jornal. Este complement només s'abonarà quan la colla a què pertanga el treballador haja treballat efectivament.

*Article 36. Igualtat de gènere (plans d'igualtat)*

Les organitzacions firmants del present conveni, tant sindicals com empresariales, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció en l'àmbit sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu.

Per això, de conformitat amb el que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, les empreses amb més de 250 persones hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació amb la representació legal dels treballadors i treballadores, en el cas que n'hi haja.

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

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per la present disposició hauran de negociar amb la representació dels treballadors i les treballadores el corresponent pla d'igualtat sense

*Artículo 32. Nombramiento de los/las miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia*

Las partes signatarias de este convenio colectivo, sindical y empresarial, designarán a los miembros titulares de la Comisión Paritaria en la primera reunión que se produzca, levantándose acta de dicho nombramiento.

*Artículo 33. Personal ausente al principio de campaña*

1. El personal fijo-discontinuo que, en el periodo entre dos campañas, suscriba contratos para: 1º) trabajar en la vendimia; 2º) trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas; 3º) y, en general, concierte contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrá retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

2. Será requisito indispensable para que el personal pueda acogerse a esta flexibilidad en su incorporación al comienzo de campaña, que haya avisado de su propósito a la empresa, con quince días de antelación a la fecha coincidente con la de inicio de la anterior campaña, aportando copia de contrato que reúna las condiciones indicadas en el anterior párrafo.

3. Las empresas no estarán obligadas a reconocer este derecho de reincorporación tardía, en cada campaña, más que hasta un máximo de un cinco por ciento de trabajadores personal fijo-discontinuo de cada categoría profesional.

4. En el supuesto de que, en alguna empresa, este límite del cinco por ciento se manifestara insuficiente para atender las peticiones de su personal, esta cuestión podrá ser planteada por el personal afectado ante la Comisión Paritaria del convenio, que se pronunciará al respecto procurando conciliar los intereses de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

*Artículo 34. Reducción de jornada*

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado, o cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Artículo 35. Incapacidad temporal*

En aquellos supuestos en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación recibida por el trabajador, desde el 4º día de baja y con un máximo de 12 días por campaña, hasta el 60% del salario en modalidad de jornal. Dicho complemento solamente se abonará cuando la cuadrilla a la que pertenezca el trabajador haya trabajado efectivamente.

*Artículo 36. Igualdad de género (planes de igualdad)*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas con más de 250 personas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en el supuesto de que exista.

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

Serà competència de la empresa realizar el diagnòstico de situació.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por la presente disposición deberán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras el correspondiente plan de igualdad

que això prejutge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que si és el cas hagen d'adoptar-se dependran sempre del diagnòstic previ i del fet que hagen sigut constatades en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

*Article 37. Violència de gènere*

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

*Article 38. Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa en el supòsit que l'autoritat administrativa o laboral en l'exercici de les seues facultats o un òrgan judicial impugne o anul·le algunes de les seues clàusules, el conveni col·lectiu, sempre que alguna de les parts firmants del conveni així ho sol·liciti, quedarà sense eficàcia pràctica en la seua totalitat, i haurà de reconsiderar-se tot el seu contingut. En este cas, la Comissió Paritària estarà obligada a convocar a les parts per a les noves deliberacions en el termini de tres mesos comptats a partir del coneixement fefaent de la resolució administrativa o judicial per part dels components d'esta.

## CLÀUSULA ADDICIONAL

*Única. Clàusula de no vinculació salarial*

Per acord entre l'empresa i la representació dels treballadors i treballadores legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'empresa d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, previ desenrotllament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a no aplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, de conformitat amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

L'accord de no-vinculació salarial s'haurà de traslladra a la Comissió Paritària.

En cas de discrepancia, les parts, prèvia conciliació davant de la Comissió Paritària, d'acord amb el que estableix l'article 14.4 del present conveni col·lectiu, se sotmetran al procediment de solució de discrepancias que, amb caràcter obligatori, s'establisca en l'Acord Interprofesional de Solució de Conflictes que resulte a este efecte.

sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación, ya que tanto el contenido del plan, como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

*Artículo 37. Violencia de género*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

*Artículo 38. Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto en que la autoridad administrativa o laboral en el ejercicio de sus facultades o un órgano judicial impugnase o anulase algunas de sus cláusulas, el convenio colectivo, siempre que alguna de las partes firmantes del mismo así lo solicite, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido. En tal caso, la Comisión Paritaria vendrá obligada a convocar a las partes para las nuevas deliberaciones en el plazo de tres meses contados a partir del conocimiento fechaciente de la resolución administrativa o judicial por parte de los componentes de la misma.

## CLÁUSULA ADICIONAL

*Única. Cláusula de no vinculación salarial*

Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del acuerdo de no vinculación salarial se deberá dar traslado a la Comisión Paritaria.

En caso de discrepancia las partes, previa conciliación ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.4 del presente convenio colectivo, se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que, con carácter obligatorio, se establezca en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.

ANNEX 1

**SOL·LICITUD DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE**  
(Art. 18.c Conveni Recol·lecció CV)

Sol·licitant: Treballador:

Delegat de personal:

Comitè d'empresa:

Sindicat:

Període de referència:

- ♦ De quinze dies, des del dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ fins al \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.
- ♦ D'un mes, des del dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ fins al \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Dies treballats en període de referència: \_\_\_\_\_

Firma del sol·licitant:

Segell de l'empresa:

Data de recepció:  
\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nom, DNI i firma del receptor:

ANNEX 2

**CERTIFICACIÓ DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE**  
(Art. 18.c Conveni Recol·lecció C.V.)

L'empresa \_\_\_\_\_ certifica que el treballador \_\_\_\_\_, amb DNI número \_\_\_\_\_, causa baixa en l'empresa per disminució del producte, a l'empara del que preveu l'article 18.c) del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, amb data efectes \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Període de referència:

- ♦ De quinze dies, des del dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ fins al \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.
- ♦ D'un mes, des del dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ fins al \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Dies treballats en període de referència: \_\_\_\_\_

Firma i segell de l'empresa:

Data:

ANEXO 1

SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO  
(Art. 18.c Convenio Recolección C.V.)

Solicitante: Trabajador:

Delegado de Personal:

Comité de Empresa:

Sindicato:

Periodo de referencia:

- ♦ De quince días, desde el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ hasta el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ .
- ♦ De un mes, desde el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ hasta el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ .

Días trabajados en periodo de referencia: \_\_\_\_\_

Firma del solicitante:

Sello de la empresa:

Fecha de recepción: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nombre, DNI y firma del receptor:

ANEXO 2

CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO  
(Art. 18.c Convenio Recolección C.V.)

Por la presente la empresa \_\_\_\_\_ certifica que el trabajador \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, con DNI número \_\_\_\_\_, causa baja en la empresa por disminución del producto, al amparo de lo previsto en el artículo 18.c  
del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunitat Valenciana, con fecha de efectos \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Periodo de referencia:

- ♦ De quince días, desde el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ hasta el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ .
- ♦ De un mes, desde el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ hasta el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ .

Días trabajados en periodo de referencia: \_\_\_\_\_

Firma y sello de la empresa:

Fecha:

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 de febrer de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre aplicació de la garantia salarial per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactores de Café i Succedanis de la Comunitat Valenciana (codi 80000725012008). [2012/2417]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el dia 31 de gener de 2012 sobre aplicació de la garantia salarial per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactores de Café i Succedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, notificar-ho a la Comissió Negociadora i depositar el text de l'acta.

### Segon

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

València, 7 de febrer de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta d'actualització salarial per diferències d'IPC corresponent a l'any 2010 del conveni col·lectiu del sector de xocolates, torrefactores de café i succedanis de la Comunitat Valenciana*

Per FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT

José Gimeno Beneyto (assessor)

Per CCOO

Luis Molina Candel (assessor)

A la ciutat de València, a les 17.00 hores del dia 31 de gener de 2011, als locals de FEDACOVA, situats a València, al carrer Isabel la Catòlica 6-5t-9é, es reuniixen les persones que s'indiquen al marge d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a l'actualització salarial per diferències d'IPC del conveni, segons el que disposa l'article 10 d'este conveni. En conseqüència, les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el conveni susceptibles d'actualització s'incrementen amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2010 en un 2,30%, de manera que les taules salarials queden fixades en les quanties que s'indiquen en l'annex.

Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el DOCV per a regularitzar els retards.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre aplicación de la garantía salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana (código 80000725012008). [2012/2417]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el día 31 de enero de 2012 sobre aplicación de la garantía salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 13 de febrero de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de actualización salarial por diferencias de IPC correspondiente al año 2010 del convenio colectivo del sector de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana*

Por FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT

Jose Gimeno Beneyto (Asesor)

Por CCOO

Luis Molina Candel (Asesor)

En la ciudad de Valencia, siendo las 17.00 horas del día 31 de enero de 2011, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel la Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día

Único. Proceder a la actualización salarial por diferencias de IPC del convenio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan con efectos retroactivos al 1 de enero de 2010 en un 2,30%, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.

Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* para regularizar los atrasos.

Els firmants autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan a presentar telemàticament la present acta i els documents annexos.

Com que no hi ha més assumptes a tractar, s'alça la sessió a les 17.30 hores del dia de hui.

*Taules salarials del Conveni de Xocolates,  
Torrefactors de Café i Succedanis amb efectes 01.01.2010*

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salarios en euros</i>
<i>I. Tècnics:</i>	—
<i>1. Titulats:</i>	—
De grau superior	1.245,31
De grau mitjà	1.107,96
Ajudant tècnic	965,38
<i>2. No titulats:</i>	—
Encarregat general	1.058,57
Mestre o cap de fabricació	1.002,37
Encarregat de secció	975,85
Auxiliar de laboratori	900,21
<i>3. Oficina tècnica i organització:</i>	—
Cap de 1a i 2a	1.058,57
Tècnic d'organització 1a i 2a	1.029,60
Auxiliar organització	900,21
<i>4. Tècnics processos de dades:</i>	—
Cap de procés de dades	1.107,96
Analista	1.058,57
Cap d'explotació i prog. ord.	1.058,57
Programador de màquines	1.058,57
Auxiliars	1.028,92
Operador d'ordinador	1.028,92
<i>II. Administratius:</i>	—
Cap administració 1a	1.161,89
Cap administració 2a	1.107,96
Oficial 1a	1.028,92
Oficial 2a	966,15
Auxiliar	900,21
Telefonista	845,51
<i>III. Mercantils:</i>	—
Cap de vendes	1.135,10
Inspector de vendes	1.082,10
Promotor i/o pro. publicitat	965,37
Venedor amb autovenda	923,34
Viatjant	923,34
Corredor de plaça	923,34
<i>IV. Obrers (diari):</i>	—
<i>A) Personal de producció i acabat:</i>	—
Oficial 1a	31,07
Oficial 2a	29,70
Ajudant	28,79
<i>B) Personal d'oficis auxiliars:</i>	—
Oficial 1a	31,07
Oficial 2a	29,70

Los firmantes, autorizan expresamente a Salvador Ferrer Juan a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 17.30 horas del día de la fecha.

*Tablas salariales del Convenio de Chocolates,  
Torrefactores de Café y Sucedáneos con efectos 01.01.2010*

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salarios en euros</i>
<i>I. Técnicos:</i>	—
<i>1. Titulados:</i>	—
De grado superior	1.245,31
De grado medio	1.107,96
Ayudante técnico	965,38
<i>2. No titulados:</i>	—
Encargado general	1.058,57
Maestro o jefe de fabricación	1.002,37
Encargado de sección	975,85
Auxiliar de laboratorio	900,21
<i>3. Oficina técnica y organización:</i>	—
Jefe de 1ª y 2ª	1.058,57
Técnico de organización 1ª y 2ª	1.029,60
Auxiliares organización	900,21
<i>4. Técnicos procesos de datos:</i>	—
Jefe de proceso de datos	1.107,96
Analista	1.058,57
Jefe de explotación y prog. ord.	1.058,57
Programador de máquinas	1.058,57
Auxiliares	1.028,92
Operador de ordenador	1.028,92
<i>II. Administrativos:</i>	—
Jefe administración 1ª	1.161,89
Jefe administración 2ª	1.107,96
Oficial 1ª	1.028,92
Oficial 2ª	966,15
Auxiliar	900,21
Telefonista	845,51
<i>III. Mercantiles:</i>	—
Jefe de ventas	1.135,10
Inspector de ventas	1.082,10
Promotor y/o pro. publicidad	965,37
Vendedor con autoventa	923,34
Viajante	923,34
Corredor de plaza	923,34
<i>IV. Obreros (diario):</i>	—
<i>A) Personal de producción y acabado</i>	—
Oficial 1ª	31,07
Oficial 2ª	29,70
Ayudante	28,79
<i>B) Personal de oficinas auxiliares:</i>	—
Oficial 1ª	31,07
Oficial 2ª	29,70

C) Peonatge:	-
Magatzemer	29,34
Conserge	29,34
Cobrador	29,34
Pesador	29,34
Guarda jurat	29,34
Guarda vigilant	29,34
Ordenança	29,34
Porter	29,34
Mosso de magatzem	29,34

Les retribucions compreses en l'anterior taula de salari es referien al concepte de salari base, al qual s'han d'addicionar els conceptes següents:

A. L'antiguitat que en cada cas tinguen consolidada els treballadors.

Este concepte es tindrà en compte per a estableir la quantia de les pagues extras.

B. Pagues extres: tres pagues extres (estiu, Nadal i beneficis), en què es tindran en compte el salari base anterior i l'antiguitat consolidada.

#### *Article 18*

L'import referit a este article passa a la quantitat de 116,12 euros.

C) Peonaje:	-
Almacenero	29,34
Conserje	29,34
Cobrador	29,34
Basculero pesador	29,34
Guarda jurado	29,34
Guarda vigilante	29,34
Ordenanza	29,34
Portero	29,34
Mozo de almacén	29,34

Las retribuciones comprendidas en la anterior tabla de salarios se refieren al concepto de salario base. A la misma hay que adicionar los siguientes conceptos:

A. La antigüedad que en cada caso tenga consolidada cada trabajador.

Este concepto se contemplará para establecer la cuantía de las pagas extras.

B. Pagas extras: tres pagas extras (verano, Navidad y beneficios), en las que se contemplará el salario base anterior y la antigüedad consolidada.

#### *Artículo 18*

El importe referido a este artículo pasa a la cantidad de 116,12 euros.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 de febrer de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2011 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactors de Cafè i Succedanis de la Comunitat Valenciana (codi 80000725012008). [2012/2424]*

Vista l'acta de l'acord celebrat el dia 31 de gener de 2012 sobre revisió salarial per a l'any 2011 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactors de Cafè i Succedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una banda, per l'organització empresarial de la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i, d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i la Unió General de Treballadors (UGT) i, de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 13 de febrer de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de revisió salarial per segon any de vigència del conveni col·lectiu del sector de xocolates, torrefactors de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana*

Per FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT

Jose Gimeno Beneyto (assessor)

Per CCOO

Luis Molina Candel (assessor)

A la ciutat de València, a les 17.30 hores del dia 31 de gener de 2011, en els locals de FEDACOVA, sitis a València, en el carrer Isabel la Catòlica 6-5t-9é, es reunixen les persones reseñades al marge d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial de les taules per al segon any de vigència, segons el que disposa el seu article 10. En conseqüència, les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el conveni susceptibles d'actualització s'incrementen un 1,50% i queden fixades les taules salarials en les quanties que apareix en l'annex.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre Revisión Salarial para el año 2011 del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana (código 80000725012008). [2012/2424]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el día 31 de enero de 2012 sobre revisión salarial para el año 2011 del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 13 de febrero de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de revisión salarial por segundo año de vigencia del convenio colectivo del sector de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana*

Por FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT

Jose Gimeno Beneyto (asesor)

Por CCOO

Luis Molina Candel (asesor)

En la ciudad de Valencia, siendo las 17.30 horas del día 31 de enero de 2011, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial de las tablas para el segundo año de vigencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan un 1,50%, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.

Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* per a regularitzar els retards.

Els firmants autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan a presentar telemàticament la present acta i els documents annexos.

Sense més assumptes a tractar, s'alça la sessió a les 18.00 hores del dia de la data.

*Taules salarials del Conveni de Xocolates,  
Torrefactors de Café i Succedanis amb efectes 01.01.2011*

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salaris en euros</i>
<i>I. Tècnics:</i>	—
<i>1. Titulats:</i>	—
De grau superior	1.263,99
De grau mitjà	1.124,58
Ajudant tècnic	979,86
<i>2. No titulats:</i>	—
Encarregat general	1.074,45
Mestre o cap de fabricació	1.017,41
Encarregat de secció	990,48
Auxiliar de laboratori	913,71
<i>3. Oficina tècnica i organització:</i>	—
Cap de 1a i 2a	1.074,45
Tècnic d'organització 1a i 2a	1.045,04
Auxiliars organització	913,71
<i>4. Tècnics processos de dades:</i>	—
Cap de procés de dades	1.124,58
Analista	1.074,45
Cap d'explotació i programador d'ordinadors	1.074,45
Programador de màquines	1.074,45
Auxiliars	1.044,35
Operador d'ordinador	1.044,35
<i>II. Administratius:</i>	—
Cap administració 1a	1.179,32
Cap administració 2a	1.124,58
Oficial 1a	1.044,35
Oficial 2a	980,64
Auxiliar	913,71
Telefonista	858,19
<i>III. Mercantils:</i>	—
Cap de vendes	1.152,13
Inspector de vendes	1.098,33
Promotor i/o pro. publicitat	979,85
Venedor amb autovenda	937,19
Viatjant	937,19
Corredor de plaça	937,19
<i>IV. Obrers (diari):</i>	—
<i>A) Personal de producció i acabat</i>	—
Oficial 1a	31,54
Oficial 2a	30,15
Ajudant	29,22

Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* para regularizar los atrasos.

Los firmantes, autorizan expresamente a Salvador Ferrer Juan a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 18.00 horas del día de la fecha.

*Tablas salariales del Convenio de Chocolates,  
Torrefactores de Café y Sucedáneos con efectos 01.01.2011*

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salarios en euros</i>
<i>I. Técnicos:</i>	—
<i>1. Titulados:</i>	—
De grado superior	1.263,99
De grado medio	1.124,58
Ayudante técnico	979,86
<i>2. No titulados:</i>	—
Encargado general	1.074,45
Maestro o jefe de fabricación	1.017,41
Encargado de sección	990,48
Auxiliar de laboratorio	913,71
<i>3. Oficina técnica y organización:</i>	—
Jefe de 1ª y 2ª	1.074,45
Técnico de organización 1ª y 2ª	1.045,04
Auxiliares organización	913,71
<i>4. Técnicos procesos de datos:</i>	—
Jefe de proceso de datos	1.124,58
Analista	1.074,45
Jefe de explotación y prog. ord.	1.074,45
Programador de máquinas	1.074,45
Auxiliares	1.044,35
Operador de ordenador	1.044,35
<i>II. Administrativos:</i>	—
Jefe administración 1ª	1.179,32
Jefe administración 2ª	1.124,58
Oficial 1ª	1.044,35
Oficial 2ª	980,64
Auxiliar	913,71
Telefonista	858,19
<i>III. Mercantiles:</i>	—
Jefe de ventas	1.152,13
Inspector de ventas	1.098,33
Promotor y/o pro. publicidad	979,85
Vendedor con autoventa	937,19
Viajante	937,19
Corredor de plaza	937,19
<i>IV. Obreros (diario):</i>	—
<i>A) Personal de producción y acabado</i>	—
Oficial 1ª	31,54
Oficial 2ª	30,15
Ayudante	29,22

<i>B) Personal d'oficis auxiliars:</i>	—
Oficial 1a	31,54
Oficial 2a	30,15
<i>C) Peonatge:</i>	—
Magatzemer	29,34
Conserge	29,34
Cobrador	29,34
Pesador	29,34
Guarda jurat	29,34
Guarda vigilant	29,34
Ordenança	29,34
Porter	29,34
Mosso de magatzem	29,34

Les retribucions que conté la taula de salari es referixen al concepte de salari base. A esta cal afegir els conceptes següents:

A. L'antiguitat que en cada cas tinga consolidada cada treballador.

Este concepte es tindrà en compte per a establir la quantia de les pagues extres.

B. Pagues extres: tres pagues extres (estiu, Nadal i beneficis), en les quals es tindran en compte el salari base anterior i l'antiguitat consolidada.

*Article 18*

L'import que fa referència a este article passa a la quantitat de 117,86 euros.

<i>B) Personal de oficios auxiliares:</i>	—
Oficial 1 <sup>a</sup>	31,54
Oficial 2 <sup>a</sup>	30,15
<i>C) Peonaje:</i>	—
Almacenero	29,34
Conserje	29,34
Cobrador	29,34
Basculero pesador	29,34
Guarda jurado	29,34
Guarda vigilante	29,34
Ordenanza	29,34
Portero	29,34
Mozo de almacén	29,34

Las retribuciones comprendidas en la anterior tabla de salarios se refieren al concepto de salario base. A la misma hay que adicionar los siguientes conceptos:

A. La antigüedad que en cada caso tenga consolidada cada trabajador.

Este concepto se contemplará para establecer la cuantía de las pagas extras.

B. Pagas extras: tres pagas extras (verano, Navidad y beneficios), en las que se contemplará el salario base anterior y la antigüedad consolidada.

*Artículo 18*

El importe referido a este artículo pasa a la cantidad de 117,86 euros.

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 20 de març de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu d'Importació, Exportació, Manipulat, Envasament, Torrefacció i Comerç a l'Engròs i al Detall de Fruites Secues de les províncies de València i Castelló (codi80100045012012). [2012/3802]*

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

### Primer

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

### Segon

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

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

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

#### Article 1. Àmbit territorial i funcional

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

#### Article 2. Àmbit personal

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

#### Article 3. Àmbit temporal

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

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

#### Article 4. Pròrroga i denúncia

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

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos de la provincia de Valencia y Castellón (cód.80100045012012). [2012/3802]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos de la provincia de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITAG-UGT y Federación Agroalimentaria de CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primer

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

### Segundo

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

Valencia, 20 de marzo de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

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

#### Artículo 1. Ámbito Territorial y funcional

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

#### Artículo 2. Ámbito personal

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

#### Artículo 3. Ámbito temporal

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

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

#### Artículo 4. Prórroga y denuncia

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

#### Article 5. Norma no discriminatòria

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

#### Article 6. Condicions més beneficioses

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

#### Article 7. Absorció i compensació

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

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

#### Article 8. Vinculació a la totalitat

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

#### Article 9. Accés a l'ocupació

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

#### Article 10. Política de contractació

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

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

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

#### Article 11. Foment de la contractació indefinida

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

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

#### Article 12. Ingressos i períodes de prova

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

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

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

#### Artículo 5. Norma no discriminatoria

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

#### Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

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

#### Artículo 7. Absorción y compensación

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

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

#### Artículo 8. Vinculación a la totalidad

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

#### Artículo 9. Acceso al empleo

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

#### Artículo 10. Política de contratación

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

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

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

#### Artículo 11. Fomento de la contratación indefinida

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

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

#### Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba

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

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

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

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

#### Article 13. Organització del treball

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables.

2. L'organització del treball té com a objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts firmants d'este conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació haurà d'orientar-se a aconseguir que la productivitat i competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïsca a prevenir una evolució negativa de l'empresa i a millorar la situació i perspectives d'esta a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una millor resposta a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a la millora de les condicions de treball.

#### Article 13 (BIS). Malaltia

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

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

#### Article 14. Permisos

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

– Per matrimoni, 15 dies.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 13. Organización del trabajo

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberá orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuya a prevenir una evolución negativa de la Empresa y a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 13 (BIS). Enfermedad

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

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

#### Artículo 14. Permisos

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

– Por matrimonio, 15 días.

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

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

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

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

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

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

Este permiso podrán solicitarlo indistintamente el padre o la madre.

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

#### Article 15. Jornada laboral

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

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

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

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

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

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

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

Les dues hores d'excés de jornada no podran realitzar-se en dissabte.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 15. Jornada laboral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 16. Vacacions

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

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

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

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

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

#### Article 17. Pagues extraordinàries

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

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

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

#### Article 18. Roba de treball

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

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

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

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

#### Article 19. Carnet de manipulador d'aliments

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

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

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

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

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

#### Artículo 16. Vacaciones

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

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

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

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

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

#### Artículo 17. Pagas extraordinarias

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

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

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

#### Artículo 18. Ropa de trabajo

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

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

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

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

#### Artículo 19. Carnet de manipulador de alimentos

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

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

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

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

#### Article 20. Salaris

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

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

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

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

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

#### Article 21. Antiguitat

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

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

#### Article 22. Hores extraordinàries

De conformitat amb la legislació vigent.

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

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

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

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

#### Article 23. Mediació i arbitratge

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

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

#### Artículo 20. Salarios

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. Antigüedad

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

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

#### Artículo 22. Horas extraordinarias

De conformidad con la legislación vigente.

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

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

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

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

#### Artículo 23. Mediación y arbitraje

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

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

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

#### Article 24. Comissió Paritària

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 25. Classificació professional

##### 1. Grups professionals:

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

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

##### A) Grup professional de tècnics titulats.

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

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

##### B) Grup professional de personal d'activitats auxiliars.

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

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

#### Artículo 24. Comisión paritaria

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

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

##### Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 25. Clasificación profesional

##### 1. Grupos profesionales:

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

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

##### A) Grupo profesional de técnicos titulados.

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

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

##### B) Grupo profesional de personal de actividades auxiliares.

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

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

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

C) Grup professional de personal d'activitats productives.

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

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

D) Grup professional de personal mercantil.

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

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

E) Grup professional de personal administratiu.

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

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

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

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

1. Flexibilitat ordinària.

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

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

2. Flexibilitat extraordinària temporal.

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

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

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

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

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

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

**Article 26. Contracte eventual per circumstàncies de la producció**

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

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

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

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

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

C) Grupo profesional de actividades productivas.

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

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

D) Grupo profesional de personal mercantil.

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

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

E) Grupo profesional de personal administrativo.

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

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

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

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

1. Flexibilidad ordinaria.

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

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

2. Flexibilidad extraordinaria temporal.

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 26. Contrato eventual por circunstancias de la producción**

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

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

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

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

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1 b) de l'Estatut dels Treballadors amb anterioritat a la firma del present conveni, quan complisquen el termini màxim de 6 mesos, podrán prorrogar-se per mutuo acuerdo dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo. Transitoriamente, aquellos trabajadores que hubieran sido contratados dentro del presente año, aun cuando hubieran concluido los 6 meses de contratación, podrán ser contratados por un período de hasta 12 meses dentro de los 18 meses, siguientes desde la fecha del contrato inicial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 28. Règim disciplinari

### 1. Faltes.

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

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

### 2. Classificació de faltes lleus.

Es consideren faltes lleus les següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 5. Los plazos acordados en el presente

Artículo, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes.

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

## Artículo 28. Régimen Disciplinario

### 1. Faltas.

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

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

### 2. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Clasificació de faltes greus:

Es consideren faltes greus les següents:

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

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

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

– La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Clasificación de faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

– La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- No utilitzar els equips de protecció individual.
- 4. Clasificació de faltes molt greus.

Són faltes molt greus les següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sancions.

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

1. Per faltes lleus:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.
- c) Suspensió de sou i faena d'un o dos dies.

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

- La no utilización de los equipos de protección individual.

4. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Per faltes greus:

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

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

3. Per faltes molt greus:

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

d) Acomiadament.

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

Prescripció de la facultat de sancionar.

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

#### Article 29. Calendari laboral

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

#### Article 30. Jubilació parcial

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

#### Article 31. Igualtat entre sexes

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

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

a) Que tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenrotllament del seu treball.

b) Que la dona treballadora tinga la mateixa equiparació que l'home en tots els aspectes salariais, de manera que per al mateix treball la dona sempre tinga la mateixa retribució.

c) Que la dona treballadora tinga en el si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

d) Que en els sistemes de classificació professional no es fa distinció entre funcions masculines i femenines.

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

#### Article 32. Drets sindicals

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

2. Por faltas graves:

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

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

3. Por faltas muy graves:

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

d) Despido.

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

Prescripción de la facultad de sancionar.

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

#### Artículo 29. Calendario Laboral

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

#### Artículo 30. Jubilación Parcial

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

#### Artículo 31. Igualdad entre sexos

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

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

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

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

#### Artículo 32. Derechos sindicales.

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

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

#### Article 33. Menors de díhuit anys d'edat

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

#### Article 34. Comissió sectorial de salut laboral

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

a) Integració de la prevenció.

b) Adecuació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.

c) Actuacions per a l'aplicació correcta de les mesures sobre vigilància de la salut. Concretament, la Comissió vetllarà perquè es realitze una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per al treballador, llevat que s'haja de sotmetre obligatòriament quan siga indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan l'estat de salut del treballador puga suposar un perill per a si mateix o per als altres o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la seu periodicitat, caldrà ajustar-se al que determine el servei de prevenció que realitze la vigilància de la salut.

d) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector. La Comissió es constituirà en els tres mesos següents a la firma del present conveni, i tindrà caràcter paritari.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

#### Primera

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

#### Segona

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

#### Tercera. Seguiment de les condicions de treball en el sector

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

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

a) La quantia del salari base i dels complementos salariais, incloent-hi els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacacions.

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribuïxen per la present llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

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

#### Artículo 33. Menores de dieciocho años de edad

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

#### Artículo 34. Comisión sectorial de salud laboral.

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

a) Integración de la prevención.

b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.

c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. Concretamente, la Comisión velará para que se realice una vigilancia específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para el trabajador, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para sí mismo o para los demás o cuando así lo disponga una determinada disposición legal. En cuanto a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.

d) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector. La Comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, y tendrá carácter paritario.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera

Los trabajadores del sector que sean contratados mediante contratos formativos, tendrán como salario del primer año de contratación el 85% y el segundo año el 90% del salario del oficial de tercera, siempre que legalmente no se disponga otra cosa superior.

#### Segunda

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica de trabajo para la adecuación y redefinición de las categorías profesionales, y en su caso grupos profesionales, o niveles que elaborará una propuesta para su elevación a la Comisión Paritaria para su aprobación antes del 31 de diciembre de 2012.

#### Tercera. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Provincia de Valencia, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente Convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

TAULES SALARIALS 2011

CATEGORIES	SALARI
CONVENI 2011	
TITULATS I TÈCNICS	
Enginyer sup.	1.429,44
Perit	1.198,76
ATS	1.198,76
Graduat social	1.198,76
Oficial tècnic 1a	941,66
Oficial tècnic 2a	827,04
ADMINISTRACIÓ	
Cap de departament	1.384,59
Cap de secció	1.338,53
Analista programació	1.139,10
Oficial 1a	1.039,22
Oficial 2a	1.010,85
Aux. administratiu	896,53
Asp. administratiu	827,04
ÀREA COMERCIAL	
Cap d'àrea	1.670,83
Cap de sucursal	1.430,88
Cap de secció	1.139,10
Venedor 1a	941,66
Venedor 2a	885,88
Venedor 3a	830,20
PRODUCCIÓ	
Encarregat	1.338,53
Cap de secció	1.246,62
Oficial 1a (dia)	34,21
Oficial 2a (dia)	33,30
Oficial 3a (dia)	29,52
Peó Especialista	25,83
OFICIS AUXILIARS	
Vigilant	34,91
Conductor-repartidor	34,21
Auxiliar 1a	29,54
Auxiliar 2a	27,55
Auxiliar 3a	25,92

TABLAS SALARIALES 2011

CATEGORÍAS	SALARIO
CONVENIO 2011	
TITULADOS Y TÉCNICOS	
Ingenuero Sup.	1.429,44
Perito	1.198,76
ATS	1.198,76
Graduado Social	1.198,76
Oficial técnico 1. <sup>a</sup>	941,66
Oficial técnico 2. <sup>a</sup>	827,04
ADMINISTRACIÓN	
Jefe Departamento	1.384,59
Jefe Sección	1.338,53
Analista Programación	1.139,10
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.039,22
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.010,85
Aux. administrativo	896,53
Asp. administrativo	827,04
ÁREA COMERCIAL	
Jefe Área	1.670,83
Jefe Sucursal	1.430,88
Jefe Sección	1.139,10
Vendedor 1. <sup>a</sup>	941,66
Vendedor 2. <sup>a</sup>	885,88
Vendedor 3. <sup>a</sup>	830,20
PRODUCCIÓN	
Encargado	1.338,53
Jefe Sección	1.246,62
Oficial 1. <sup>a</sup> (día)	34,21
Oficial 2. <sup>a</sup> (día)	33,30
Oficial 3. <sup>a</sup> (día)	29,52
Peón Especialista	25,83
OFICIOS AUXILIARES	
Vigilante	34,91
Conductor-repartidor	34,21
Auxiliar 1. <sup>a</sup>	29,54
Auxiliar 2. <sup>a</sup>	27,55
Auxiliar 3. <sup>a</sup>	25,92

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 12 d'abril de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre Revisió Salarial Provisional per a l'any 2011 del Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (codi 80000745012008). [2012/4066]*

Vista l'acta de l'acord pres el dia 23 de gener de 2012, sobre Revisió Salarial Provisional per a l'any 2011 del Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial ASCER, i, d'una altra part, pels sindicats MCA-UGT i FECOMA-CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar la inscripció de l'acord en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació de l'acord en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 12 d'abril de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la Comissió Negociadora del Primer Conveni Col·lectiu de la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana*

### ASCR

Roberto Coronel  
Fernando García  
Raúl Vicente  
Josefina Rodríguez  
Germán Belbis  
Jesús López-Cancio

### MCA-UGT

Ismael Sáez  
Vicente Chiva  
José Almela

### FECOMA-CCOO

José Luis Colomer

Vicente Nebot

Jordi Riera

Castelló de la Plana, 23 de gener de 2012, a les 13.00 hores, amb assistència dels representants de les organitzacions patronals i sindicals, els noms dels quals es detallen al marge, es reunix, en la seu d'ASCR, la Comissió Negociadora del Primer Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (2008-2011), amb el següent orde del dia:

1. Revisió salarial de les taules de l'any 2011.
2. Prechs i preguntes.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre Revisión Salarial Provisional para el año 2011 del Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (código 80000745012008). [2012/4066]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el día 23 de enero de 2012 sobre Revisión Salarial Provisional para el año 2011 del Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ASCER, y de otra, por los sindicatos MCA-UGT y FECOMA-CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 12 de abril de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo de la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana*

### ASCR

Roberto Coronel  
Fernando García  
Raúl Vicente  
Josefina Rodríguez  
Germán Belbis  
Jesús López-Cancio

### MCA-UGT

Ismael Sáez  
Vicente Chiva  
José Almela

### FECOMA-CC.OO.

Jose Luis Colomer  
Vicente Nebot  
Jordi Riera

En Castellón de la Plana, a 23 de enero de 2012, siendo las 13.00 horas, con asistencia de los representantes de las organizaciones patronal y sindical, cuyos nombres al margen se relacionan, se reúne, en la sede de ASCR, la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (2008-2011), con el siguiente orden del día:

1. Revisión salarial de las tablas del año 2011.
2. Ruegos y preguntas.

Oberta la sessió, les parts comenten l'abast i la posició jurídica respectiva sobre la sentència núm. 2412/2009 de la Sala Social del TSJ de la Comunitat Valenciana, que es va pronunciar sobre la forma d'aplicació de l'article 20 del conveni col·lectiu de sector, que ha sigut recorreguda en cassació davant del Tribunal Suprem, per la qual cosa passarà algun temps abans que les parts vegen dirimides definitivament les seues diferències pel que fa a la forma d'aplicació dels increments del conveni.

No obstant això, les parts han convingut, mentres es produïx este pronunciament judicial definitiu, remetre's a allò que s'ha acordat en l'acta de 25 de gener de 2010, i revisar les taules annexes a aquella amb l'increment pactat en conveni per a 2011, és a dir, amb l'IPC real més 0,5 punts, una vegada actualitzades al desembre del mateix any. Estes taules tindran caràcter provisional fins que no es produïsca el pronunciament judicial mencionat, o l'accord que el substituïsca.

Finalment s'acorda remetre la present acta i l'annex que conté les taules provisionals de l'any 2011 a l'Administració laboral, perquè siguin publicats en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i es faculta per a això el representant d'ASCER Germán Belbis Pereda.

I no havent-hi més assumptes a tractar, s'alça la sessió, i s'alça esta acta, que, una vegada llegida, és aprovada per unanimitat i firmada per tots els assistents per quadruplicat, amb l'objectiu expressat en el cos d'esta. Tot això en el lloc i la data expressats en l'encapçalament.

Abierta la sesión las partes comentan el alcance y posición jurídica respectiva sobre la sentencia núm. 2412/2009 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana que se pronunció sobre la forma de aplicación del artículo 20 del convenio colectivo de sector, que ha sido recurrida en casación ante el Tribunal Supremo, por lo que pasará algún tiempo antes de que las partes vean dirimidas definitivamente sus diferencias en lo que a la forma de aplicación de los incrementos del convenio se refiere.

No obstant lo anterior, las partes han convenido, mientras tal pronunciamiento judicial definitivo se produce, remitirse a lo acordado en el acta de 25 de enero de 2010, procediendo sobre las tablas anexas a aquella, una vez actualizadas en diciembre del mismo año, a revisar las mismas con el incremento pactado en convenio para 2011, es decir con el IPC real más 0,5 puntos. Estas tablas tendrán carácter provisional hasta tanto no se produzca el pronunciamiento judicial citado, o acuerdo que lo sustituya.

Finalmente se acuerda remitir la presente acta y el anexo conteniendo las tablas provisionales del año 2011 a la Administración Laboral para su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, facultando para ello al representante de ASCER Germán Belbis Pereda.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, procediéndose a levantar la presente acta, que, una vez leída, es aprobada por unanimidad y firmada por todos los asistentes por cuadriplicado original, al objeto expresado en el cuerpo de la misma, todo ello en el lugar y fecha expresado en el encabezamiento.

*Annex a l'acta de la Comissió Negociadora del I Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (2008-2011), de 23 de gener de 2012*

ASCER. TAULES 2011. Revisió IPC 2,4% + 0,5 = 2,9%							
GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MENSUAL I PAGUES EXTRES	Jornal 2011	SALARI BASE ANY	PLUS MENSUAL TRES TORNS ROTATIU	PLUS MENSUAL DOS TORNS CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	10,02 €	1.175,82 €	38,64 €	17.637,26 €	470,32 €	352,73 €	9,68 €
2	8,83 €	1.036,34 €	34,09 €	15.545,16 €	414,53 €	310,90 €	8,51 €
3	8,69 €	1.019,71 €	33,53 €	15.295,71 €	407,88 €	305,92 €	8,41 €
4	8,45 €	991,41 €	32,60 €	14.871,21 €	396,57 €	297,43 €	8,14 €
5	8,13 €	954,05 €	31,37 €	14.310,72 €	381,61 €	286,20 €	7,86 €
6	7,92 €	929,75 €	30,56 €	13.946,31 €	371,90 €	278,92 €	7,66 €

ANTIGUITAT	
Anys	2011 Revisió IPC 2,4% + 0,5
2	33,22 €
4	66,41 €
9	112,89 €
14	159,39 €
19	205,87 €
24	252,40 €
29	298,91 €
34	332,10 €

2011. Revisió IPC 2,4% + 0,5	
Diversos	
Concepte	Import
Art. 30	6,48 €
Dieta	29,78 €
1/2 Dieta	11,43 €
Quilometratge	0,25 €
Plusos PTP	4,68 €
Premis jubilació 2011	
J. 60 anys	6.952,17 €
J. 61 anys	6.311,88 €
J. 62 anys	5.694,42 €
J. 63 anys	5.053,95 €

PREUS HORES EXTRA 2011. Revisió IPC 2,4% + 0,5 = 2,9%										
GRUPS	Nivells	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	2	16,72 €	17,15 €	17,65 €	18,32 €	18,98 €	19,71 €	20,33 €	20,98 €	21,47 €
2	3	14,72 €	15,13 €	15,64 €	16,31 €	16,98 €	17,65 €	18,28 €	18,91 €	19,46 €
3	4	14,44 €	14,89 €	15,39 €	16,02 €	16,75 €	17,38 €	18,09 €	18,76 €	19,23 €
4	5	14,02 €	14,49 €	14,98 €	15,64 €	16,32 €	17,00 €	17,65 €	18,33 €	18,80 €
5	7	13,46 €	13,96 €	14,44 €	15,12 €	15,77 €	16,46 €	17,10 €	17,79 €	18,24 €
6	12	13,08 €	13,57 €	14,02 €	14,74 €	15,37 €	16,08 €	16,73 €	17,38 €	17,85 €

Complements segons convenis anteriors:	
Plusos de perillositat, penositat i toxicitat:	1,22 €
Plus nocturnitat:	0,69 €

\*\*\*\*\*

*Anexo al Acta de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo para la industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (2008-2011), de 23 de enero de 2012*

ASCR. TABLAS 2011. Revisión IPC 2,4% + 0,5 = 2,9%							
GRUPO	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	Jornal 2011	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	10,02 €	1.175,82 €	38,64 €	17.637,26 €	470,32 €	352,73 €	9,68 €
2	8,83 €	1.036,34 €	34,09 €	15.545,16 €	414,53 €	310,90 €	8,51 €
3	8,69 €	1.019,71 €	33,53 €	15.295,71 €	407,88 €	305,92 €	8,41 €
4	8,45 €	991,41 €	32,60 €	14.871,21 €	396,57 €	297,43 €	8,14 €
5	8,13 €	954,05 €	31,37 €	14.310,72 €	381,61 €	286,20 €	7,86 €
6	7,92 €	929,75 €	30,56 €	13.946,31 €	371,90 €	278,92 €	7,66 €

ANTIGÜEDAD	
Años	2011 Revisión IPC 2,4% +0,5
2	33,22 €
4	66,41 €
9	112,89 €
14	159,39 €
19	205,87 €
24	252,40 €
29	298,91 €
34	332,10 €

2011. Revisión IPC 2,4% +0,5	
Diversos	
Concepto	Importe
Art. 30	6,48 €
Dieta	29,78 €
1/2 Dieta	11,43 €
Kilometraje	0,25 €
Pluses PTP	4,68 €
Premios jubilación 2011	
J. 60 años	6.952,17 €
J. 61 años	6.311,88 €
J. 62 años	5.694,42 €
J. 63 años	5.053,95 €

PRECIOS HORAS EXTRA 2011. Revisión IPC 2,4%+0,5 = 2,9%										
GRUPOS	Niveles	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	2	16,72 €	17,15 €	17,65 €	18,32 €	18,98 €	19,71 €	20,33 €	20,98 €	21,47 €
2	3	14,72 €	15,13 €	15,64 €	16,31 €	16,98 €	17,65 €	18,28 €	18,91 €	19,46 €
3	4	14,44 €	14,89 €	15,39 €	16,02 €	16,75 €	17,38 €	18,09 €	18,76 €	19,23 €
4	5	14,02 €	14,49 €	14,98 €	15,64 €	16,32 €	17,00 €	17,65 €	18,33 €	18,80 €
5	7	13,46 €	13,96 €	14,44 €	15,12 €	15,77 €	16,46 €	17,10 €	17,79 €	18,24 €
6	12	13,08 €	13,57 €	14,02 €	14,74 €	15,37 €	16,08 €	16,73 €	17,38 €	17,85 €
Complementos según convenios anteriores:										
Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad:				1,22 €						
Plus Nocturnidad:				0,69 €						

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 17 de setembre de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2011 i revisió salarial per a l'any 2012 en el conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria i xarcuteria de les províncies de Castelló i València (80000385011999). [2012/9413]*

Vista l'acta de l'acord sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2011 i revisió salarial per a l'any 2012 en el conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria i xarcuteria de les províncies de Castelló i València, subscrit per la comissió paritaria, la qual està integrada, per la part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers i Xarcuters de València i Província i del Gremi de Carnissers i Xarcuters de Castelló i Província, i per la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, que es notifique a la comissió negociadora i es deposita el text de l'acta.

### Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de setembre de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la reunió de la comissió paritaria del conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria xarcuteria de les províncies de Castelló i València, celebrada el 12 de juliol de 2012*

A les dotze hores del dia dotze de juliol de dos mil dotze, en la seu del Gremi de València, es reunix la comissió paritaria del conveni col·lectiu del comerç detallista de carnisseria xarcuteria de les províncies de Castelló i València.

Hi assistixen representants de Comissions Obreres i Unió General de Treballadors, per part sindical, i dels gremis de Castelló i València, per part empresarial.

La sessió té com a motiu revisar les taules salarials amb vigència per a tot l'any 2012 i les definitives de l'any 2011.

Taules aprovades per unanimitat que figuren al peu.

S'acorda designar Cristina Reos Moreno perquè realitze el tràmit de registre d'esta acta.

València, 12 de juliol de 2012

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre revisión salarial definitiva para el año 2011 y revisión salarial para el año 2012 en el convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (80000385011999). [2012/9413]*

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial definitiva para el año 2011 y revisión salarial para el año 2012 en el convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcuteros de Valencia y Provincia y del Gremio de Carniceros-Charcuteros de Castellón y Provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de septiembre de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, celebrada el 12 de julio de 2012*

Siendo las doce horas del día doce de julio de dos mil doce, en la sede del Gremio de Valencia, se reúne la comisión paritaria del convenio colectivo del comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia.

Asisten representantes de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, por parte sindical y de los gremios de Castellón y Valencia por parte empresarial.

La sesión tiene como motivo revisar las tablas salariales con vigencia para toda la anualidad de 2012 y las definitivas del año 2011.

Tablas que aprobadas, por unanimidad figuran al pie.

Se acuerda designar a Cristina Reos Moreno para que realice el trámite de registro de la presente.

Valencia, 12 de julio de 2012

Revisió taules salarials

NIVELES D'OCUPACIÓ	SALARIS 2011	SALARIS 2012
DIRECTOR GERENT	935,93 €	945,29 €
ENCARREGAT GENERAL	791,64 €	799,56 €
ENCARREGAT D'ESTABLIMENT	762,33 €	769,95 €
CAP D'ADMINISTRACIÓ	733,29 €	740,62 €
COMPTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIU	699,67 €	706,67 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU	671,97 €	678,69 €
ASPIRANT ADMINISTRATIU MENYS 18 ANYS	648,50 €	654,98 €
MESTRE CARNISSEUR	791,64 €	799,56 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE PRIMERA	733,29 €	740,62 €
DEPENDENT MAJOR	733,29 €	740,62 €
CONDUCTOR DE CAMIÓ	733,29 €	740,62 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE SEGONA	699,67 €	706,67 €
DEPENDENT	699,67 €	706,67 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	699,67 €	706,67 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE TERCERA	671,97 €	678,69 €
AJUDANT DEPENDENT	671,97 €	678,69 €
MOSSO	666,42 €	673,08 €
APRENENT MENOR 18 ANYS	648,50 €	654,98 €
SUBALTERNS, TOTS	666,42 €	673,08 €

Revisión tablas salariales

NIVELES DE EMPLEO	SALARIOS 2011	SALARIOS 2012
DIRECTOR GERENTE	935,93 €	945,29 €
ENCARGADO GENERAL	791,64 €	799,56 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	762,33 €	769,95 €
JEFE ADMINISTRATIVO	733,29 €	740,62 €
CONTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIVO	699,67 €	706,67 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	671,97 €	678,69 €
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO MENOS 18 AÑOS	648,50 €	654,98 €
MAESTRO CARNICERO	791,64 €	799,56 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA	733,29 €	740,62 €
DEPENDIENTE MAYOR	733,29 €	740,62 €
CONDUCTOR CAMIÓN	733,29 €	740,62 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA	699,67 €	706,67 €
DEPENDIENTE	699,67 €	706,67 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	699,67 €	706,67 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA	671,97 €	678,69 €
AYUDANTE DEPENDIENTE	671,97 €	678,69 €
MOZO	666,42 €	673,08 €
APRENDIZ MENOR 18 AÑOS	648,50 €	654,98 €
SUBALTERNOS, TODOS	666,42 €	673,08 €

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 17 d'octubre de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de Revisió Salarial per a l'any 2010 en el Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana. (Codi: 80000335011999). [2012/10236]*

Vista l'acta de l'Acord sobre Revisió Salarial per a l'any 2010 en el Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per les organitzacions empresarials FEAD i ASELDICOVA, i d'una altra, pels sindicats CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disponen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, que es notifique a la comissió negociadora i que es deposita el text de l'acta.

### Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 d'octubre de 2012.— La subdirectora general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA FIRMA DE LES TAULES 2010 DEL VI CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES DISCAPACITADES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Per les organitzacions patronals:

Per FEAD: Catalina Estevan Estevan.  
Per ASELDICOVA: Carlos Laguna Asensi.

Per les organitzacions sindicals:

Per CCOO: Neus Carrasco Llopis.  
Per FETE-UGT: M<sup>a</sup> Jesús Roig Fabra.

A València, en els locals de FEAD (c/ Quart, núm. 10, baix L), de València, el dia 18 de juny de 2012, es reunixen les persones que s'indiquen al marge en representació de les seues respectives organitzacions.

Com a únic punt de l'orde del dia:

1r. Aprovació de les taules salarials de l'any 2010

S'aproven per part de totes les organitzacions presents els següents increments salarials corresponents a l'exercici 2010 per als treballadors/ores inclosos en l'àmbit del conveni col·lectiu referenciat.

1r. Taula general

Increment zero.

2n. Taula de centres d'educació especial concertada o conveniada:

Increment zero, excepte en la figura B.6: professor titular d'Educació Especial concertada o conveniada el salari base del qual s'incrementa un 0,3%.

3r. Taula centres especials d'ocupació:

Increment de l'1% en el salari base per al grup 1, 2, 3 i 4.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2010 en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (código 80000335011999). [2012/10236]*

Vista el acta del Acuerdo sobre Revisión Salarial para el año 2010 en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales FEAD y ASELDICOVA, y de otra, por los sindicatos CCOO-PV y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de octubre de 2012. La subdirectora general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA FIRMA DE LAS TABLAS 2010 DEL VI CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DISCAPACITADAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Por las organizaciones patronales:

Por FEAD: Catalina Estevan Estevan,  
Por ASELDICOVA: D. Carlos Laguna Asensi,

Por las organizaciones sindicales:

Por CCOO: Neus Carrasco Llopis,  
Por FETE-UGT: M.<sup>a</sup> Jesús Roig Fabra,

En Valencia, en los locales de FEAD (c/ Quart, 10, bajo L), de Valencia, el día 18 de junio de 2012, se reúnen las personas relacionadas al margen en representación de sus respectivas organizaciones.

Como único punto del orden del día:

1.<sup>º</sup> Aprobación de las tablas salariales del año 2010

Se aprueban por parte de todas las organizaciones presentes los siguientes incrementos salariales correspondientes al ejercicio 2010 para los trabajadores/as incluidos en el ámbito del convenio colectivo referenciado.

1.<sup>º</sup> Tabla general

Incremento cero.

2.<sup>º</sup> Tabla de centros de educación especial concertada o conveniada

Incremento cero, excepto en la figura B.6: profesor titular de educación especial concertada o conveniada cuyo salario base se incrementa en un 0,3%.

3.<sup>º</sup> Tabla centros especiales de empleo:

Incremento del 1% en el salario base para el grupo 1, 2, 3 y 4.

Increment de l'1,48% en el salari base per a l'operari de 1a i operari de 2a del grup 5t.

4t. Taula de programes:

Increment zero.

S'acorda adjuntar les còpies de totes les taules salarials de l'any 2010, juntament amb esta acta.

I, sense més punts a tractar, s'alça la sessió a les 12 hores i s'acorda remetre a l'autoritat laboral competent

Incremento del 1,48% en el salario base para el operario de 1<sup>a</sup> y operario de 2<sup>a</sup> del grupo 5º.

4.º Tabla de programas:

Incremento cero.

Se acuerda adjuntar las copias de todas las tablas salariales del año 2010, junto con este acta.

Y, sin más se levanta la sesión a las 12.00 horas y se acuerda remitir a la autoridad laboral competente

### TAULES SALARIALS 2010

Conveni autonòmic centres d'atenció a persones amb discapacitat

Taula general

<i>Categoría</i>	<i>Salari 2010</i>	<i>Trienni 2010</i>
Gerent	2.754,00	49,66
A.1. Titulat grau superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulat grau mitjà	1.754,52	35,76
B.8. Professor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Treballador social	1.754,52	35,76
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.754,52	35,76
B.19. Cap d'administració	1.754,52	39,74
C.1. Mestre de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'integració social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1a de serveis generals	1.184,04	29,05
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	23,25
D.4. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2a de serveis generals (cuiner/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar serv. generals i domèstics	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	22,15
E.5. Ordenança	1.057,79	23,01

Centres d'educació especial concertada o conveniada

<i>Categoría</i>	<i>Salari 2010</i>	<i>Trienni 2010</i>
A.2. Titulat grau superior d'Educació Especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulat grau mitjà d'Educació Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o prof. d'audició i llenguatge d'Educació Especial concertada o conveniada ()	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Treballador social d'Educació Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Professor titular d'Educació Especial concertada o conveniada	2.092,80	37,20

B.19. Cap d'administració	1.753,52	41,34
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1a de serv. generals	1.184,04	30,22
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2a de serv. generals (cuiner/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar serv. generals i domèstics	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09
E.5. Ordenança	1.057,79	25,09

#### Complements salarials

<i>Categoría</i>	<i>2010</i>
Director de centre d'educació especial concertat o conveniat	342,21
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o conveniat	221,28
Secretari d'Educació Especial concertat o conveniat	133,43

#### Plus de festivitat

<i>GRUP</i>	<i>Plus 2010</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

#### Centres especials d'ocupació

<i>Categoría</i>	<i>Salari 2010</i>	<i>Trienni 2010</i>
GRUP 1		
Tècnic superior	1.690,31	53,74
GRUP 2		
Tècnic mitjà	1.271,95	38,69
Cap de producció	1.278,11	41,48
Cap d'administració	1.298,33	43,00
GRUP 3		
Comandament Intermedi	1.188,21	37,91
Tècnic ajudant	1.019,52	32,95
Oficial de 1a	895,69	31,44
Oficial adm. de 1a	895,69	31,44
GRUP 4		
Oficial de 2a	872,14	28,27
Oficial adm. de 2a	872,14	28,27
Auxiliar general	834,53	25,15
Auxiliar adm.	834,53	25,15
GRUP 5		
Operari de 1a	675,03	20,60
Operari de 2a	661,02	19,70
Peó	SMI	18,95

## Festivitat

<i>Grup</i>	<i>Plus 2010</i>
Grup 1	
Tècnic superior	44,84
Grup 2	
Tècnic mitjà	33,90
Cap d'administració	33,90
Cap de producció	33,90
Grup 3	
Comandament intermedi	29,67
Tècnic ajudant	29,67
Oficial de 1a	29,67
Oficial adm. de 1a	29,67
Grup 4	
Oficial de 2a	29,67
Oficial adm. de 2a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administratiu	29,67
Grup 5	
Operari de 1a	11,59
Operari de 2a	11,59
Peó	11,59

## Taula de programes

<i>Categoría</i>	<i>Salari 2010</i>	<i>Trienni 2010</i>
A.1. Titulat grau superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulat grau mitjà	1.586,77	36,48
B.8. Professor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Treballador social	1.586,77	36,48
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.586,77	36,48
B.19. Cap d'administració	1.517,64	40,53
C.1. Mestre de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'integració social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial administratiu de 1a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1a de serv. generals	1.071,27	29,63
C.9. Cuiner/Governant	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72
D.4. Oficial administratiu de 2a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2a de serv. generals (cuiner/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar serv. generals i domèstics	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de menjador	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transport	968,91	22,59
E.5. Ordenança	968,91	23,47
Complements salarials		

<i>Categoría</i>	<i>2010</i>
Director	290,80
Coordinador	105,79

Plus de festivitat

<i>Grup</i>	<i>Plus 2010</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

\* \* \* \* \*

#### TABLAS SALARIALES 2010

Convenio autonómico centros de atención a personas con discapacidad

Tabla general

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2010</i>	<i>Trienio 2010</i>
Gerente	2.754,00	49,66
A.1. Titulado Grado Superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulado Grado Medio	1.754,52	35,76
B.8. Profesor Titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.754,52	35,76
<i>B.10. Terapeuta ocupac.</i>	1.754,52	35,76
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Trabajador Social	1.754,52	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Técnico de Integración Laboral	1.754,52	35,76
B.19. Jefe de Administración	1.754,52	39,74
C.1. Maestro de Taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor de Ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de Residencia, de Centro de Día, de enfermos mentales / Monitor de Residencia / Técnico de Integración Social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor Ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial Admvo. de 1 <sup>a</sup>	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1 <sup>a</sup> de Serv. Generales	1.184,04	29,05
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1 <sup>a</sup>	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar Administrativo	1.177,79	23,25
D.4. Oficial Admvo. de 2 <sup>a</sup>	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2 <sup>a</sup> de Serv. Generales (cocinero/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de Comedor	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de Transporte	1.057,79	22,15
E.5. Ordenanza	1.057,79	23,01

Centros de educación especial concertada o conveniada

Categoría	Salario 2010	Trienio 2010
A.2. Titulado Grado Superior de Educación Especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulado Grado Medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o Prof. de Audición y Lenguaje de Educación Especial concertada o conveniada (*)	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Trabajador Social de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Profesor Titular de Educación Especial concertada o conveniada	2.092,80	37,20
B.19. Jefe de Administración	1.753,52	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial Administrativo de 1 <sup>a</sup>	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1 <sup>a</sup> de Serv. Generales	1.184,04	30,22
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1 <sup>a</sup>	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar Administrativo	1.177,79	24,18
D.4. Oficial Administrativo de 2 <sup>a</sup>	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2 <sup>a</sup> de Serv. Generales (cocinero/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de Comedor	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de Transporte	1.057,79	25,09
E.5. Ordenanza	1.057,79	25,09

Complementos salariales

Categoría	2010
Director de Centro de Educación Especial Concertado o conveniado	342,21
Director de Centro de Bienestar Social	290,08
Coordinador de Residencia	103,72
Jefe de Estudios de Educación Especial Concertado o conveniado	221,28
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

Plus de festividad

Grupo	Plus 2010
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

Centros especiales de empleo

Categoría	Salario 2010	Trienio 2010
Grupo 1		
Técnico Superior	1.690,31	53,74
Grupo 2		
Técnico Medio	1.271,95	38,69
Jefe de Producción	1.278,11	41,48
Jefe de Administración	1.298,33	43,00
Grupo 3		
Mando Intermedio	1.188,21	37,91
Técnico Ayudante	1.019,52	32,95
Oficial de 1. <sup>a</sup>	895,69	31,44
Oficial Adm. de 1. <sup>a</sup>	895,69	31,44
Grupo 4		

Oficial de 2. <sup>a</sup>	872,14	28,27
Oficial Adm. de 2. <sup>a</sup>	872,14	28,27
Auxiliar General	834,53	25,15
Auxiliar Adm.	834,53	25,15
Grupo 5		
Operario de 1. <sup>a</sup>	675,03	20,60
Operario de 2. <sup>a</sup>	661,02	19,70
Peón	S.M.I.	18,95

#### Festividad

<i>Grupo</i>	<i>Plus 2010</i>
Grupo 1	
Técnico Superior	44,84
Grupo 2	
Técnico Medio	33,90
Jefe de Administración	33,90
Jefe de Producción	33,90
Grupo 3	
Mando Intermedio	29,67
Técnico Ayudante	29,67
Oficial de 1. <sup>a</sup>	29,67
Oficial Adm. de 1. <sup>a</sup>	29,67
Grupo 4	
Oficial de 2. <sup>a</sup>	29,67
Oficial Adm. de 2. <sup>a</sup>	29,67
Auxiliar General	29,67
Auxiliar Administrativo	29,67
Grupo 5	
Operario de 1. <sup>a</sup>	11,59
Operario de 2. <sup>a</sup>	11,59
Peón	11,59

#### Tabla de programas

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2010</i>	<i>Trienio 2010</i>
A.1. Titulado Grado Superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulado Grado Medio	1.586,77	36,48
B.8. Profesor Titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.586,77	36,48
<i>B.10. Terapeuta ocupac.</i>	1.586,77	36,48
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Trabajador Social	1.586,77	36,48
B.16. Técnico en atención temprana	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Técnico de Integración Laboral	1.586,77	36,48
B.19. Jefe de Administración	1.517,64	40,53
C.1. Maestro de Taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor de Ocio y tiempo libre	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de Residencia, de Centro de Día, de enfermos mentales / Monitor de Residencia / Técnico de Integración Social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor Ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial Admvo. de 1. <sup>a</sup>	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1. <sup>a</sup> de Serv. Generales	1.071,27	29,63
C.9. Cocinero/Gobernante	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1. <sup>a</sup>	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.085,07	27,30

D.3. Auxiliar Administrativo	1.057,69	23,72
D.4. Oficial Admvo. de 2. <sup>a</sup>	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2. <sup>a</sup> de Serv. Generales (cocinero/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de Comedor	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de Transporte	968,91	22,59
E.5. Ordenanza	968,91	23,47

Complementos salariales

Categoría	2010
Director	290,80
Coordinador	105,79

Plus de festividad

Grupo	Plus 2010
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

## Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 17 d'octubre de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de Revisió Salarial per a l'any 2011 en el Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (codi: 80000335011999). [2012/10238]*

Vista l'acta de l'Acord sobre revisió salarial per a l'any 2011 en el Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per les organitzacions empresarials FEAD i ASELDICOVA, i d'una altra, pels sindicats CC. OO.-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disponen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

### Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 d'octubre de 2012.– La subdirectora general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la firma de les taules 2011 del VI Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana*

Per les organitzacions patronals:

Per FEAD:  
Catalina Estevan Estevan,

Per ASELDICOVA:  
Carlos Laguna Asensi,

Per les organitzacions sindicals:

Per CC. OO.:  
Neus Carrasco Llopis,

Per FETE-UGT:  
M.<sup>a</sup> Jesús Roig Fabra,

A València, en els locals de FEAPS (C/ Quart núm. 29), de València, el dia 27 de juny de 2012, es reunixen les persones que figuren al marge en representació de les seues respectives organitzacions.

Com a únic punt de l'orde del dia:

*Primer.* Aprovació de les taules salarials de l'any 2011  
Totes les organitzacions presents aproven els increments salarials següents corresponents a l'exercici 2011 per als treballadors/es inclosos en l'àmbit del conveni col·lectiu esmentat.

## Conselleria de Educación, Formación y Empleo

*RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (código 80000335011999). [2012/10238]*

Vista el acta del Acuerdo sobre revisión salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales FEAD y ASELDICOVA, y de otra, por los sindicatos CC. OO.-PV y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de octubre de 2012.– La subdirectora general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la firma de las tablas 2011 del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunitat Valenciana*

Por las organizaciones patronales:

Por FEAD:  
Catalina Estevan Estevan,

Por ASELDICOVA:  
Carlos Laguna Asensi,

Por las Organizaciones Sindicales:

Por CC. OO.:  
Neus Carrasco Llopis,

Por FETE-UGT:  
M.<sup>a</sup> Jesús Roig Fabra,

En Valencia, en los locales de FEAPS (C/ Quart, núm. 29), de Valencia, el día 27 de junio de 2012, se reúnen las personas relacionadas al margen en representación de sus respectivas organizaciones.

Como único punto del orden del día:

*Primer.* Aprobación de las tablas salariales del año 2011  
Se aprueban por parte de todas las organizaciones presentes los siguientes incrementos salariales correspondientes al ejercicio 2011 para los trabajadores/as incluidos en el ámbito del convenio colectivo referenciado.

1. <sup>r</sup> Taula general Increment zero.	1. <sup>º</sup> Tabla general Incremento cero.
2. <sup>n</sup> Taula de centres d'Educació Especial concertada o amb conveni Increment zero.	2. <sup>º</sup> Tabla de centros de Educación Especial concertada o convenciada: Incremento cero.
3. <sup>r</sup> Taula de Centres Especials d'Ocupació Increment de l'1 per cent en el salari base per al grup 1, 2, 3 i 4.  Increment del 28 per cent en el salari base per a l'operari de primera i operari de segona del grup quint.	3. <sup>º</sup> Tabla Centros Especiales de Empleo Incremento del 1 por ciento en el salario base para el grupo 1, 2, 3 y 4.  Incremento del 1,28 por ciento en el salario base para el operario de primera y operario de segunda del grupo quinto.
4. <sup>t</sup> Taula de programes Increment zero. S'acorda adjuntar les còpies de totes les taules salarials de l'any 2011, junt amb esta acta.	4. <sup>º</sup> Tabla de programas Incremento cero. Se acuerda adjuntar las copias de todas las tablas salariales del año 2011, junto con esta acta.
I, sense més, s'alça la sessió a les 11 hores i s'acorda remetre a l'autoritat laboral competent	Y, sin más se levanta la sesión a las 11 horas y se acuerda remitir a la autoridad laboral competente

#### TAULES SALARIALS 2011

*Conveni Autonòmic Centres d'Atenció  
a Persones amb Discapacitat*

#### TAULA GENERAL

Categoría	Salari 2011	Trienni 2011
Gerent	2.754,00	49,66
A.1. Titulat grau superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulat grau mitjà	1.754,52	35,76
B.8. Professor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Treballador social	1.754,52	35,76
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.754,52	35,76
B.19. Cap d'administració	1.754,52	39,74
C.1. Mestre de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de residència, de centre de dia, de malalts mentals / monitor de residència / tècnic d'integració social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial administratiu de primera	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de la de serveis generals	1.184,04	29,05
C.9. Cuiner/governant	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador / auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	23,25
D.4. Oficial administratiu de segona	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de segona de serveis generals (cuiner/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar de serveis generals i domèstics	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	22,15
E.5. Ordenança	1.057,79	23,01

#### TABLAS SALARIALES 2011

*Convenio Autonómico Centros de Atención  
a Personas con Discapacidad*

#### TABLA GENERAL

Categoría	Salario 2011	Trienio 2011
Gerente	2.754,00	49,66
A.1. Titulado grado superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulado grado medio	1.754,52	35,76
B.8. Profesor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Trabajador Social	1.754,52	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Técnico de integración laboral	1.754,52	35,76
B.19. Jefe de administración	1.754,52	39,74
C.1. Maestro de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración Social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial administrativo de primera	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de primera de servicios generales	1.184,04	29,05
C.9. Cocinero/gobernante	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de primera	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	23,25
D.4. Oficial administrativo de segunda	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de segunda de servicios generales (cocinero/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar servicios generales y domésticos	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	22,15
E.5. Ordenanza	1.057,79	23,01

**CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL  
CONCERTADA O AMB CONVENI**

<i>Categoría</i>	<i>Salari 2011</i>	<i>Trienni 2011</i>
A.2. Titulat grau superior d'educació especial concertada o amb conveni	2.171,70	55,51
B.1. Titulat grau mitjà d'educació especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'educació especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o professor d'Audició i Llenguatge d'educació especial concertada o amb conveni	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE d'educació especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.5. Treballador social d'educació especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.6. Professor titular d'educació especial concertada o amb conveni	2.092,80	37,20
B.19. Cap d'administració	1.753,52	41,34
C.4. Educador d'educació especial concertada o amb conveni	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1a de serveis generals	1.184,04	30,22
C.9. Cuiner/governant	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de segona de serveis generals (cuiner/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar de serveis generals i domèstics	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09
E.5. Ordenança	1.057,79	25,09

**COMPLEMENTS SALARIALS**

<i>Categoría</i>	<i>2011</i>
Director de centre d'educació especial concertat o amb conveni	342,21
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72
Cap d'estudis d'educació especial concertat o amb conveni	221,28
Secretari d'educació especial concertat o amb conveni	133,43

**PLUS DE FESTIVITAT**

<i>Grup</i>	<i>Plus 2011</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

**CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ**

<i>Categoría</i>	<i>Salari 2011</i>	<i>Trienni 2011</i>
<i>Grup 1</i>		
Tècnic superior	1.707,21	53,74
<i>Grup 2</i>		
Tècnic mitjà	1.284,67	38,69
Cap de producció	1.290,89	41,48
Cap d'administració	1.311,31	43,00

**CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL  
CONCERTADA O CONVENIADA**

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2011</i>	<i>Trienio 2011</i>
A.2. Titulado grado superior de educación especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulado grado medio de educación especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta de educación especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o profesor de audición y lenguaje de educación especial concertada o conveniada	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE de educación especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Trabajador social de educación especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Profesor Titular de Educación Especial concertada o conveniada	2.092,80	37,20
B.19. Jefe de Administración	1.753,52	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administrativo de primera	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de primera de Servicios Generales	1.184,04	30,22
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de primera	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administrativo de segunda	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de segunda de servicios generales (cocinero/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar servicios generales y domésticos	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	25,09
E.5. Ordenanza	1.057,79	25,09

**COMPLEMENTOS SALARIALES**

<i>Categoría</i>	<i>2011</i>
Director de centro de educación especial concertado o conveniado	342,21
Director de centro de bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72
Jefe de estudios de educación especial concertado o conveniado	221,28
Secretario de educación especial concertado o conveniado	133,43

**PLUS DE FESTIVIDAD**

<i>Grupo</i>	<i>Plus 2011</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

**CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2011</i>	<i>Trienio 2011</i>
<i>Grupo 1</i>		
Técnico superior	1.707,21	53,74
<i>Grupo 2</i>		
Técnico medio	1.284,67	38,69
Jefe de producción	1.290,89	41,48
Jefe de administración	1.311,31	43,00

<i>Grup 3</i>		
Cap intermedi	1.200,09	37,91
Tècnic ajudant	1.029,72	32,95
Oficial de 1a	904,65	31,44
Oficial administratiu de 1a	904,65	31,44
<i>Grup 4</i>		
Oficial de segona	880,86	28,27
Oficial administratiu de segona	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar administratiu	842,88	25,15
<i>Grup 5</i>		
Operari de primera	683,67	20,60
Operari de segona	669,48	19,70
Peó	SMI	18,95

<i>Grupo 3</i>		
Mando intermedio	1.200,09	37,91
Técnico ayudante	1.029,72	32,95
Oficial de primera	904,65	31,44
Oficial administrativo de primera	904,65	31,44
<i>Grupo 4</i>		
Oficial de segunda	880,86	28,27
Oficial administrativo de segunda	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar administrativo	842,88	25,15
<i>Grupo 5</i>		
Operario de primera	683,67	20,60
Operario de segunda	669,48	19,70
Peón	S.M.I.	18,95

#### FESTIVITAT

<i>Grup</i>	<i>Plus 2011</i>
<i>Grup 1</i>	
Tècnic superior	44,84
<i>Grup 2</i>	
Tècnic mitjà	33,90
Cap d'administració	33,90
Cap de producció	33,90
<i>Grup 3</i>	
Cap intermedi	29,67
Tècnic ajudant	29,67
Oficial de primera	29,67
Oficial administratiu de primera	29,67
<i>Grup 4</i>	
Oficial de segona	29,67
Oficial administratiu de segona	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administratiu	29,67
<i>Grup 5</i>	
Operari de primera	11,59
Operari de segona	11,59
Peó	11,59

#### FESTIVIDAD

<i>Grupo</i>	<i>Plus 2011</i>
<i>Grupo 1</i>	
Técnico superior	44,84
<i>Grupo 2</i>	
Técnico medio	33,90
Jefe de administración	33,90
Jefe de producción	33,90
<i>Grupo 3</i>	
Mando intermedio	29,67
Técnico ayudante	29,67
Oficial de primera	29,67
Oficial administrativo de primera	29,67
<i>Grupo 4</i>	
Oficial de segunda	29,67
Oficial administrativo de segunda	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administrativo	29,67
<i>Grupo 5</i>	
Operario de primera	11,59
Operario de segunda	11,59
Peón	11,59

#### TAULA DE PROGRAMES

<i>Categoría</i>	<i>Salari 2011</i>	<i>Trienni 2011</i>
A.1. Titulat grau superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulat grau mitjà	1.586,77	36,48
B.8. Professor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Treballador social	1.586,77	36,48
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.586,77	36,48
B.19. Cap d'administració	1.517,64	40,53
C.1. Mestre de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de residència, de centre de dia, de malalts mentals / monitor de residència / tècnic d'integració social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43

#### TABLA DE PROGRAMAS

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2011</i>	<i>Trienio 2011</i>
A.1. Titulado grado superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulado grado medio	1.586,77	36,48
B.8. Profesor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Trabajador social	1.586,77	36,48
B.16. Técnico en atención temprana	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Técnico de integración laboral	1.586,77	36,48
B.19. Jefe de administración	1.517,64	40,53
C.1. Maestro de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43

C.7. Oficial administratiu de primera	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de primera de servis generals	1.071,27	29,63
C.9. Cuiner/governant	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de primera	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador / auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72
D.4. Oficial administratiu de segona	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de segona de servis generals (cuiner/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar servis generals i domèstics	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de menjador	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transport	968,91	22,59
E.5. Ordenança	968,91	23,47

#### COMPLEMENTS SALARIALS

<i>Categoría</i>	<i>2011</i>
Director	290,80
Coordinador	105,79

#### PLUS DE FESTIVITAT

<i>Grup</i>	<i>Plus 2011</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

C.7. Oficial administrativo de primera	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de primera de servicios generales	1.071,27	29,63
C.9. Cocinero/gobernante	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de primera	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administrativo	1.057,69	23,72
D.4. Oficial administrativo de segunda	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de segunda de servicios generales (cocinero/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar servicios generales y domésticos	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de comedor	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transporte	968,91	22,59
E.5. Ordenanza	968,91	23,47

#### COMPLEMENTOS SALARIALES

<i>Categoría</i>	<i>2011</i>
Director	290,80
Coordinador	105,79

#### PLUS DE FESTIVIDAD

<i>Grupo</i>	<i>Plus 2011</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

**Conselleria d'Economia,  
Indústria, Turisme i Ocupació**

*RESOLUCIÓ de 12 de març, de 2013, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'acord de la comissió paritària del conveni col·lectiu de pirotecnia de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2012 (codi número 80000325011997). [2013/3060]*

Vista l'acta d'acord, amb data quatre de març de 2013, de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2012, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial PIROVAL, i d'una altra, pels sindicats FITAG-UGT i FITEQUA de CCOO-PV, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

*Primer*

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

*Segon*

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 12 de març de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

València, 4 de març de 2013.

Reunida en el dia de hui, a les 17.00 hores, la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana en la seu de FITAG-UGT, el nom dels integrants de la qual apareixen al peu del present document, arriben als següents

Acords

*Primer*

En compliment del que s'ha acordat en l'article 10 del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana (Clau Conveni 80000325011997), la vigència del qual és de caràcter bianual (efectes econòmics des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2012), es procedix, una vegada constatat el mòdul de càlcul del percentatge de la clàusula d'actualització estableida en l'esmentat article per a l'anualitat de 2012, xifrat en el 0,20 %, a revisar les taules salarials de 2012, que experimenten un increment de l'1,00 % respecte a les de l'anualitat de 2011.

Les retribucions definitives de l'any 2012 apareixen reflectides en les taules que s'adjunten en l'annex I.

*Segon*

El pagament de les diferències salarials motivades per les taules adjuntes s'abonarà als treballadors als dos mesos següents de la publicació del present acord en el DOGV.

*Tercer*

Queden invariables les quanties fixades per a l'any 2012 i reflectides en l'annex IV del text del Conveni 2011-2012 (DOGV 19.06.2012) pel que fa als plusos de disparades, així com el plus xòfer/muntador de l'article 12 i les dietes de l'article 15 referides a l'anualitat de 2012.

**Conselleria de Economía,  
Industria, Turismo y Empleo**

*RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo de pirotecnia de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2012 (código número 80000325011997). [2013/3060]*

Vista el acta de acuerdo de fecha 4 de marzo de 2013, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2012, suscrito, de una parte, por la organización empresarial PIROVAL, y, de otra, por los sindicatos FITAG-UGT y FITEQUA de CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

*Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

*Segundo*

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia 12 de marzo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

En Valencia, a 4 de marzo de 2013.

Reunida en el dia de hoy, a las 17.00 horas, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana en la sede de FITAG-UGT, cuyos integrantes aparecen relacionados al pie del presente documento, llegan a los siguientes

Acuerdos

*Primer*

Dando cumplimiento a lo acordado en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (clave convenio 80000325011997), cuya vigencia es de carácter bianual (efectos económicos desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012), se procede, una vez constatado el módulo de cálculo del porcentaje de la cláusula de actualización prevista en el citado artículo para la anualidad de 2012, cifrado en el 0,20 %, a revisar las tablas salariales de 2012, que experimentan un incremento del 1,00 % con respecto a las de la anualidad de 2011.

Las retribuciones definitivas del año 2012 aparecen reflejadas en las tablas que se adjuntan bajo el anexo I.

*Segundo*

El pago de diferencias salariales motivados por las tablas adjuntas, se abonará a los trabajadores a los dos meses siguientes de su publicación del presente acuerdo en el DOGV.

*Tercero*

Permanecen invariables las cuantías fijadas para el año 2012 y reflejadas en el anexo IV del texto del convenio 2011/2012 (DOGV 19.06.2012) por lo que concierne a los pluses de disparos, así como el plus chofer/montador del artículo 12 y las dietas del artículo 15 referidas a la anualidad de 2012.

Així mateix, es fa constar que per un error mecanogràfic es va signar en l'annex II del text del conveni, i per a l'any 2012, la quantia de 39,71 € per l'import de la dieta (dos menjars) de l'article 15, quan en realitat l'import correcte hauria d'haver sigut de 30,63 € (30,39 € d'import de l'any 2011 que, incrementat el 0,80 % per al 2012, suposa els 30,63 €).

*Quart*

Els compareixents faculten en este acte el lletrat Pedro Carceller Roda, amb el DNI núm. 22674923M, perquè procedisca a les gestions telemàtiques pertinents davant de l'autoritat laboral i a obtindre el registre, depòsit i publicació del present acord pactat i tots els tràmits que calguen.

I com que no hi ha més assumptes a tractar, havent-se adoptat el present acord per unanimitat dels membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana, se subscriu en el lloc i la data abans indicat.

Per PIROVAL

- Guillermo Rodríguez-Bronchú Orts (DNI 73531426N).
- Pedro Carceller Roda (DNI 22674923M).

Per FITEQA de CCOO-PV:

- Vicente Rodríguez Jara (DNI 19829804D).
- Asesor: Juan Manuel Losilla Sorribes (DNI 18910237M).

Per FITAG-UGT:

- Isabel Tovar Hernández (DNI 12373372Q).
- Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto (DNI 22612394J).

ANNEX I

Taules salarials definitives Any 2012

CATEGORIA	S. BASE	P. CONVENI	P. PERILLOSITAT <i>Abonable per dia treballat de dilluns a divendres</i>
ENCARREGAT	44,75	3,69	13,43
CAPATÀS	40,36	3,69	12,11
OFICIAL 1 ADM.	34,89	3,69	10,47
OFICIAL 2 ADM.	31,48	3,69	9,44
AUXILIAR ADM.	29,70	3,69	8,91
OFICIAL 1	34,89	3,69	10,47
OFICIAL 2	31,48	3,69	9,44
OFICIAL 3	29,70	3,69	9,91
AJUDANT	29,70	3,69	8,91
PEÓ	27,90	3,69	8,37
XÒFER 1	34,89	3,69	10,47
XÒFER 2	31,48	3,69	9,44

Asimismo se hace constar que por un error mecanográfico se consignó en el anexo II del texto del convenio y para el año 2012, la cuantía de 39,71 € para el importe de la dieta (dos comidas) del artículo 15, cuando en realidad el importe correcto debió de haber sido 30,63 € (30,39 € importe del año 2011 que incrementado el 0,80 % para el 2012, suponen los 30,63 €).

*Cuarto*

Los comparecientes facultan en este acto al letrado Pedro Carceller Roda, provisto del DNI núm. 22674923M, para que proceda a las gestiones telemáticas pertinentes ante la autoridad laboral y obtener el Registro, Depósito y Publicación del presente acuerdo pactado y cuantos trámites sean menester.

Y no habiendo más asuntos a tratar, habiéndose adoptado el presente acuerdo por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana, se suscribe en el lugar y fecha arriba indicado.

Por PIROVAL

- Guillermo Rodríguez-Bronchú Orts (DNI 73531426N).
- Pedro Carceller Roda (DNI 22674923M).

Por FITEQA de CCOO-PV:

- Vicente Rodríguez Jara (DNI 19829804D).
- Asesor: Juan Manuel Losilla Sorribes (DNI 18910237M).

Por FITAG-UGT:

- Isabel Tovar Hernández (DNI 12373372Q).
- Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto (DNI 22612394J).

ANEXO I

Tablas salariales definitivas año 2012

CATEGORÍA	S. BASE	P. CONVENIO	P. PELIGROSIDAD <i>Abonable por día trabajado de lunes a viernes</i>
ENCARGADO	44,75	3,69	13,43
CAPATAZ	40,36	3,69	12,11
OFIC. 1 ADM.	34,89	3,69	10,47
OFIC. 2 ADM.	31,48	3,69	9,44
AUXILIAR ADM.	29,70	3,69	8,91
OFICIAL 1.	34,89	3,69	10,47
OFICIAL 2.	31,48	3,69	9,44
OFICIAL 3.	29,70	3,69	9,91
AYUDANTE	29,70	3,69	8,91
PEÓN	27,90	3,69	8,37
CHOFER 1	34,89	3,69	10,47
CHOFER 2	31,48	3,69	9,44

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 30 de setembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment (Codi núm. 8000535). [2008/12205]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment, subscrit per la Comissió Negociadora en data 22 de juliol de 2008, que està integrada, de part empresarial per representants d'APECC, FEDCAM i ANHEFOP i, de l'altra, pels sindicats FECOMA- CC OO-PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de setembre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

### Capítol preliminar Parts signatàries

Les parts firmants del present Conveni Autonòmic (amb abast a les províncies d'Alacant, Castelló i València) d'una banda, Metall, Construcció i Afins, Federació PV de la UGT, (MCA-UGT-PV) i la Federació de Construcció, Fusta i Afins de CCOO (FECOMA-CCOO-PV), com a representació laboral, i de l'altra, l'Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón (APECC), la Federación de Derivados del Cemento y Comercio Almacenistas de Materiales para la Construcción y Saneamiento (FEDCAM) i l'Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEHFP), com a representació empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present conveni.

### Capítol I Estructura i àmbits de negociació

#### Article 1. Estructura de la negociació col·lectiva

##### 1r. Conveni Col·lectiu General del Sector:

El Conveni Col·lectiu General del Sector de Derivats del Ciment fa referència a la regulació de les condicions generals de treball que s'han d'aplicar en tots els seus àmbits i amb la vigència temporal que el mateix conveni estableix.

##### 2n. Conveni Col·lectiu Autonòmic:

El present Conveni Col·lectiu Autonòmic del sector de Derivats del Ciment substituirà els l'anterior conveni col·lectiu autonòmic, així com els convenis provincials d'Alacant, Castelló i València, segons el seu àmbit funcional. El seu contingut fa referència a la regulació de les condicions generals de treball que s'han d'aplicar en tots els seus àmbits i amb la vigència que el mateix conveni estableix.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento (cod. 8000535). [2008/12205]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 22 de julio de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de APECC, FEDCAM y ANHEFOP, y de otra, por los sindicatos FECOMA-CCOO-PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y el Depósito del texto original del Convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de septiembre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

### Capítulo Preliminar Partes signatarias

Las partes firmantes del presente Convenio Autonómico, (con alcance a las provincias de Alicante, Castellón y Valencia) de una parte, Metal, Construcción y Afines, Federación PV de la UGT, (MCA-UGT.PV) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO.PV), como representación laboral, y de otra parte la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón (APECC), la Federación de Empresarios de Derivados del Cemento y Comercio-Almacenistas de Materiales para la Construcción y Saneamiento (FEDCAM), y la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEHFP), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

### Capítulo I Estructura y ámbitos de negociación

#### Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva

##### 1º Convenio Colectivo General del Sector:

El Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia temporal que el propio Convenio establece.

##### 2º Convenio Colectivo Autonómico:

El presente Convenio Colectivo Autonómico del Sector de Derivados del Cemento viene a sustituir al anterior Convenio Colectivo Autonómico así como a los convenios provinciales de Alicante, Castellón y Valencia, según su ámbito funcional. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio convenio establece.

Té per objecte desplegar les matèries pròpies del seu àmbit de negociació, amb les limitacions i la fixació de competències que ací s'estableixen.

#### Article 2. Atribució de competències segons els àmbits de negociació

A. Es reserven al conveni general les matèries de negociació col·lectiva, previstes en l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors i que a continuació s'especifiquen:

- Contractació laboral i les seues modalitats
- Períodes de prova
- Clasificació professional i nivells
- Mobilitat geogràfica
- Règim disciplinari
- Seguretat i salut laboral

B. Les parts firmants constaten l'alt nivell d'eficàcia i els favorables resultats en l'estabilitat i millora de les relacions contractuales entre les parts i els sectors afectats per l'àmbit d'aplicació d'este conveni, com a conseqüència de la regulació de les seues relacions a l'amparo dels continguts negociats en el IV Conveni General del Sector desplegats sobre les matèries que a continuació es detallen.

Tenint això present, i assumint les previsions contingudes en el paràgraf segon de l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb les matèries no recollides en l'article 2-A d'este conveni, les parts firmants acorden a partir de la firma del present conveni respectar escrupolosament en tots els àmbits de negociació, els continguts desplegats en el conveni general en relació amb les matèries següents:

- Mobilitat funcional
- Estructura salarial
- Formació professional
- Jornada
- Comissió Paritària Estatal
- Permisos, llicències i règim d'excedències
- Representació col·lectiva
- Ordenació i organització del treball
- Suspensió temporal dels contractes
- Procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius
- Prestacions complementàries a les de la Seguretat Social

Si durant la vigència d'este conveni autonòmic es produïxen acords intersectorials o sectorials estatals d'aplicació al sector, per acord de les parts firmants es podran establir les condicions d'aplicació dels dits acords. D'igual forma es procedirà en el supòsit que es dicten normes com a conseqüència d'accords entre totes les organitzacions empresarials i sindicals en què estan confederades o integrades les organitzacions firmants.

#### Article 3. Vigència dels convenis d'àmbit inferior

Els convenis provincials d'Alacant, Castelló i València acaben la seu vigència amb la firma d'este conveni, i la seu normativa serà substituïda en la totalitat per la del present conveni autonòmic.

#### Article 4. Concurrència de convenis

D'acord amb el que disposa l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors i les atribucions de competència recollides en els articles 2 i 3 del conveni general, l'aplicació en els supòsits de concorrència entre convenis de distint àmbit, es resoldrà tenint en compte els principis següents:

1r. La concorrència entre convenis de diferent àmbit segons allò acordat en el d'àmbit superior.

2n. No seran aplicables els acords presos en la negociació d'àmbit territorial inferior que contradiguin el contingut de les normes establecudes en els convenis d'àmbit superior, sense perjudici del que estableix l'article 3º 3 de l'Estatut dels Treballadors.

Tiene por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que aquí se establecen.

#### Artículo 2. Atribución de competencias según los ámbitos de negociación

A. Se reservan al Convenio General las materias de negociación colectiva, previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y que a continuación se especifican:

- Contratación laboral y sus modalidades
- Períodos de prueba
- Clasificación Profesional y niveles
- Movilidad geográfica
- Régimen disciplinario
- Seguridad y Salud Laboral

B. Las partes firmantes constatan el alto nivel de eficacia y favorables resultados en la estabilidad y mejora de las relaciones contractuales entre las partes y sectores afectados por el ámbito de aplicación de éste Convenio, como consecuencia de la regulación de sus relaciones al amparo de los contenidos negociados en el IV Convenio General del Sector desarrollados sobre las materias que a continuación se detallan.

Teniendo esto presente, y asumiendo las previsiones contenidas en el párrafo segundo del artículo 84 del E.T., en relación con las materias no contempladas en el artículo 2-A de este convenio, las partes firmantes del mismo, acuerdan a partir de la firma de este Convenio respetar escrupulosamente en todos los ámbitos de negociación, los contenidos desarrollados en el convenio general en relación a las siguientes materias:

- Movilidad funcional
- Estructura salarial
- Formación Profesional
- Jornada
- Comisión Paritaria Estatal
- Permisos, licencias y régimen de excedencias
- Representación colectiva
- Ordenación y Organización del Trabajo
- Suspensión Temporal de los Contratos
- Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos

- Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Si durante la vigencia de este convenio autonómico se produjeren acuerdos intersectoriales o sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos. De igual forma se procederá en el supuesto de que se dictaran normas como consecuencia de acuerdos entre todas las organizaciones empresariales y sindicales en las que están confederadas o integradas las organizaciones firmantes

#### Artículo 3. Vigencia de los convenios de ámbito inferior

Los convenios provinciales de Alicante, Castellón y Valencia finalizan su vigencia con la firma de este convenio, siendo sustituida en su totalidad la normativa de los mismos por la del presente convenio autonómico.

#### Artículo 4. Concurrencia de convenios

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en los artículos 2 y 3 del Convenio General, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

1º. La concurrencia entre convenios de diferente ámbito según lo acordado en el de ámbito superior.

2º. No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º 3. del Estatuto de los Trabajadores.

## Capitol II Àmbits d'aplicació i vigència

### Article 5. Eficàcia i abast obligacional

Atesa la naturalesa normativa i l'eficàcia general, donada pel que disposa el títol III de l'Estatut dels Treballadors i per la representativitat de les organitzacions firmats, el present conveni obligarà totes les associacions, entitats, empreses i treballadors compresos dins dels seus àmbits funcionals, personal i territorial.

### Article 6. Àmbit territorial

El present conveni autonòmic serà d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Valenciana, comprès per les províncies de València, Castelló i Alacant, sense perjudici del que disposa l'article 1.4 de l'Estatut dels Treballadors.

### Article 7. Àmbit funcional

Les indústries dedicades a la fabricació d'articles derivats del cement, la seua manipulació i muntatge que a continuació es detalla:

- Fabricació de formigons preparats i morters per al seu subministrament a les obres.
- Fabricació de productes en fibrociment, com ara plaques, tubs, accessoris i altres elements.
- Fabricació d'articles i elements en formigons i morters en massa, armats, post o pretensats, així com articles en cel·lulosa-ciment i pedra tosca-ciment, com ara llambordes, rajoles, blocs, vores, revoltons, dipòsits, formigó arquitectònic, lloses, emmotllaments, pedra artificial, pals, teules, tubs, bigues i altres elements estructurals, etc.
- Les activitats complementàries a les detallades, així com la comercialització i distribució dels productes abans mencionats.

### Article 8. Àmbit personal

Queden inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni la totalitat de les empreses i dels treballadors l'activitat dels quals quede compresa dins de l'àmbit funcional descrit en el precedent article 7. S'excepciona de l'aplicació els qui queden inclosos en els diferents apartats del punt 3 de l'article 1r de l'Estatut dels Treballadors.

### Article 9. Àmbit temporal

La duració del present conveni serà de tres anys, acabarà els seus efectes el 31 de desembre de l'any 2010, i entrerà en vigor als 20 dies naturals de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, excepte les matèries en què el conveni especifique una vigència distinta.

Els aspectes retributius pactats en este conveni, retrotrauran els seus efectes a l'1 de gener de 2008.

Sense perjudici d'això, totes les modificacions que es produïsquen com a conseqüència de la classificació professional, es regulen d'acord amb el que estableix el capítol V.

No obstant això, i, per a evitar el buit normatiu que es produiria altrament, una vegada acabada la seua vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuará regint, en la totalitat, el seu contingut normatiu, fins que siga substituït per un altre.

### Article 10. Àmbit material

El present conveni regula les condicions generals de treball amb l'abast previst en els articles precedents i comprén i desplega les matèries recollides en el seu articulat.

### Article 11. Denúncia i pròrroga

S'entén prorrogat per períodes successius d'un any, llevat que alguna de les parts signatàries el denuncie a l'altra, amb una antelació mínima de tres mesos abans del seu venciment o del de qualsevol de les pròrrogues.

La part que formule la denúncia haurà d'adjuntar-hi proposta concreta sobre els punts i el contingut que comprengua la revisió sol-

## Capítulo II Ámbitos de aplicación y vigencia

### Artículo 5. Eficacia y alcance obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcionales, personal y territorial.

### Artículo 6. Ámbito territorial

El presente convenio autonómico será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana, comprendida por las provincias de Valencia, Castellón y Alicante, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 7. Ámbito funcional

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosacemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.
- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

### Artículo 8. Ámbito personal

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las Empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 7. Se exceptúa de su aplicación a quiénes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 9. Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de tres años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2010, entrando en vigor a los 20 días naturales de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2008.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la clasificación profesional, se regulan conforme a lo establecido en el capítulo V.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus pròrrogues, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

### Artículo 10. Ámbito material

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes y comprende y desarrolla las materias contempladas en su articulado.

### Artículo 11. Denuncia y prórroga

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión

licitada. D'esta comunicació i de la proposta s'enviarà còpia, a efectes de registre, a la Direcció General de Treball.

Les parts firmants del present conveni autonòmic assumixen el compromís d'iniciar la negociació de la proposta i el contingut de la revisió sol·licitada, a partir de l'1 d'octubre de 2010.

#### Article 12. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten, siga quina siga la seua naturalesa i contingut, constituiran un conjunt unitari indivisible, i les parts que el subscriuen accepten que les obligacions que recíprocament contrauen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquirixen, considerant tot això en conjunt i en còmput anual, sense que per tant els pactes que es formalitzen puguen ser interpretats o aplicats de forma aïllada i independentment dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, fent ús de les seues facultats, anul·le o invalide algun dels pactos continguts en el present conveni, les parts negociadores consideren si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé si cal fer una nova i total o parcial renegociació d'este.

Si es dóna este supòsit, les parts signatàries del present conveni es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de 90 dies, a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no arriben a un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la totalitat.

Si es produïx la situació de nul·litat i, mentre dure esta, les parts es regiran pel que estableix el IV Conveni General de Derivats del Cement.

### Capítol III Comissió Paritària

#### Article 13. Comissió Paritària d'interpretació

Es constituirà una Comissió Mixta Paritària d'interpretació del present conveni, presidida per la persona que la Comissió, d'entre els seus components al seu moment, designe per unanimitat.

En seran vocals sis representants per cada una de les parts, social i empresarial que hi intervenen, designats en la forma que decidisquen les organitzacions respectives i preferentment d'entre els membres components de la Comissió Negociadora d'este conveni.

En serà secretari un vocal de la Comissió.

Els acords de la Comissió perquè siguin vàlids requeriran la presència, directa o per representació d'almenys quatre membres de cada una de les parts empresarial i social i s'adoptaran sempre per la majoria absoluta de la totalitat dels components de la Comissió. Els acords que adopte la Comissió Paritària tindran la mateixa eficàcia que la norma pactada interpretada.

#### Article 14. Funcions i procediment de la Comissió Paritària d'interpretació

##### 1. Les seues funcions seran les següents:

a) Interpretació de totes i cada una de les clàusules d'este conveni.

b) A instància d'alguna de les parts, mitjançar i/o intentar conciliar, si és el cas, i amb l'acord previ de les parts i a sol·licitud d'estes, arbitrar en totes aquelles qüestions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, que es puguen suscitar en l'aplicació del present conveni.

c) Vigilància i seguiment del compliment d'allò pactat.

d) Elaboració del registre de mitjancers i àrbitres en els procediments voluntaris extrajudiciales de solució de conflictes col·lectius.

e) Actualització dels salaris mínims sectorials fixats en l'annex I

f) Aquelles altres funcions que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni o estiguin establides en el seu text.

2. Com a tràmit que serà previ i preceptiu a tota actuació jurisdiccional que es promoga, les parts signatàries del present conveni s'obliguen a comunicar a la Comissió Mixta Paritària tots aquells

solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio autonómico asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada, a partir del 1 de octubre de 2010

#### Artículo 12. Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que reciprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firma de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzaren un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el IV Convenio General de Derivados del Cemento.

### Capítulo III Comisión Paritaria

#### Artículo 13. Comisión paritaria de interpretación

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma seis representantes por cada una de las partes, social y empresarial interviniéntes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este convenio.

Actuará como secretario la persona que designe la Comisión

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

#### Artículo 14. Funciones y procedimiento de la comisión paritaria de interpretación

##### 1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Actualización de las tablas salariales fijadas en el anexo I

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas,

dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que es puguen plantejar en relació amb la seua interpretació i aplicació, sempre que siguen de la seu competència conforme al que estableix l'apartat anterior, a fi que per mitjà de la seu intervenció, es resolga el problema plantejat o, si no és possible, emeta dictamen sobre això. Este tràmit previ, s'entendrà complít en el cas que haja transcorregut el termini previst en el paràgraf 4 d'este mateix article sense que s'haja emés resolució o dictamen. Quan es tracte de resoldre assumptes relacionats amb el capítol V, si no s'arriba a cap acord, s'informarà degudament i s'enviarà per al seu estudi i dictamen a la Comissió Paritaria Estatal entre les competències de la qual hi ha la de resoldre els assumptes plantejats sobre classificació professional.

3. Quan una part vulga utilitzar algun dels supòsits recollits en els apartats a), b) i d) del paràgraf 1 d'este mateix article, faran arribar als membres de la Comissió Mixta d'Interpretació, a través de les organitzacions signats d'este, amb una antelació de 15 dies, documentació suficient que contindrà com a mínim:

- a) Exposició del problema o conflicte.
- b) Argumentació.
- c) Proposta de solució.

4. La Comissió Mixta Paritaria, una vegada rebut l'escrit-proposta o, si és el cas, completada la informació pertinente, dispondrà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada o, si això no es possible, emetre el dictamen oportú. Una vegada transcorregut este termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedará oberta la via jurisdiccional competent.

5. La Comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota aquella informació o documentació que estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a este efecte concedirà un termini al proposant que no podrà excedir de 5 dies hàbils.

6. En tot cas les resolucions de la Comissió Mixta d'Interpretació adoptaran la forma escrita i motivada.

7. Es fixa el domicili de la Comissió Mixta d'Interpretació al carrer Músic Peydró, 36-4<sup>a</sup> planta, de València.

#### Capítol IV Contractació

##### Article 15. Forma del contracte

L'admissió de treballadors en les empreses es realitzarà com a norma general a través de contracte escrit.

El contracte de treball s'haurà de formalitzar abans del començament de la prestació de serveis.

Es farà constar en tots els contractes de treball el contingut general de les condicions que es pacten i el grup professional o categoria en què queda enquadrat el treballador, i en tot cas el contingut mínim del contracte.

Es considera com a contingut mínim del contracte la fixació en este de: la identificació completa de les parts contractats, la localització geogràfica i la denominació, si és el cas, del centre de treball a què queda adscrit el treballador, el domicili de la seu social de l'empresa, el grup, nivell o categoria professional, l'especialitat, ofici o lloc de treball en què queda adscrit el treballador, la retribució total anual inicialment pactada i l'expressió literal del conveni col·lectiu aplicable.

##### Article 16. Període de prova. Temps màxim

1r. Podrà concertar-se per escrit un període de prova que en cap cas excedirà de:

Grup 1	6 mesos
Grups 2 i 3	3 mesos
Grup 4	2 mesos
Grups 5, 6 i 7	1 mes
Grup 8	15 dies naturals

##### Article 17. Període de prova. Desenvolupament

1r. Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents al grup professional al qual haja sigut assignat, com si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que es podrà produir a instància de qualsevol de les

discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen. Cuando se trate de resolver asuntos relacionados con el capítulo V, si no se llega a ningún acuerdo, se informará debidamente y se remitirá para su estudio y dictamen a la Comisión Paritaria Estatal entre cuyas competencias se encuentra la de resolver los asuntos planteados sobre clasificación profesional.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-proposta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al propONENTE que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

7. Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación en la calle Músico Peydró, 36 – 4<sup>a</sup> planta de Valencia.

#### Capítulo IV Contratación

##### Artículo 15. Forma del contrato

La admisión de trabajadores en las empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

##### Artículo 16. Período de prueba. Tiempo máximo

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1	6 meses
Grupos 2 y 3	3 meses
Grupo 4	2 meses
Grupos 5, 6 y 7	1 mes
Grupo 8	15 días naturales

##### Artículo 17. Período de prueba. Desarrollo

1º. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, profesional al que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de

parts durant el seu transcurs, sense necessitat d'avís previ i sense que cap de les parts tinga dret a indemnització, i el desistiment s'haurà de comunicar per escrit.

2n. Una vegada transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps de serveis prestats a efectes d'antiguitat.

3r. La situació de IT derivada d'accident de treball que afecte el treballador durant el període de prova interromprà el seu còmput.

#### Article 18. Modalitats de contractació

Les empreses afectades pel present conveni podran subscriure qualsevol tipus de contracte de treball, la modalitat dels quals estiga recollida en la legislació vigent o en el present conveni col·lectiu.

#### Article 19. Contracte fix de plantilla

S'entendrà com a contracte de treballador fix de plantilla el que es concerte entre una empresa i un treballador per a la prestació laboral durant temps indefinit, o que per imperatiu legal o decisió judicial comporte eixa condició.

#### Article 20. Contracte a temps parcial

1r. El contracte de treball s'entendrà subscrit a temps parcial quan, redactat en els termes previstos en l'article 15 del present conveni col·lectiu autonòmic, s'haja acordat a més la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any que no superen el 70% de la duració de la jornada diària, setmanal, mensual o anual corresponent. Esta limitació no s'aplicarà per als supòsits de contracte de relleu.

2n. Així mateix, hauran de constar expressament en el contracte de treball, les hores complementàries que les parts convinguen realitzar, i serà nul qualsevol pacte que sobre la dita matèria es pretenga formalitzar amb posterioritat a la subscripció del contracte a temps parcial.

3r. En les altres qüestions i matèries relacionades amb el contracte de treball a temps parcial caldrà ajustar-se a les que amb caràcter general es fixen en la legislació laboral vigent en cada moment.

#### Article 21. Contractes en pràctiques i de formació

##### Contracte en pràctiques

Els salariis reguladors d'esta modalitat contractual, en cap cas seran inferiors a les remuneracions brutes anuals assignades al grup 6 del quadre de remuneracions econòmiques de cada una de les taules provincials que figuren en els annexos d'este conveni.

##### Contracte formatiu

El contracte per a la formació que realitzen les empreses compreses dins de l'àmbit funcional del present conveni tindrà com a objecte la formació pràctica i teòrica del treballador contractat. El dit treballador no haurà de tindre cap tipus de titulació, ja siga superior, mitjana, acadèmica o professional, relacionada amb el lloc de treball a ocupar. El contingut del contracte, igual que les seues possibles pròrrogues, haurà de formalitzar-se per escrit i hi haurà de figurar, de manera clara, l'ofici o el lloc de treball objecte de la formació.

En cap cas es podrà realitzar este tipus de contracte en aquelles activitats en què concorreguen circumstàncies de tipus tòxiques, penoses, perilloses o nocturnes. També estarà prohibida la realització d'hores extraordinàries.

L'edat del treballador amb un contracte d'estes característiques no podrà ser inferior a 16 anys ni superior als 21 anys.

La duració màxima serà de dos anys, ja siguin alterns o continuats, amb una o diverses empreses dins de l'àmbit funcional del sector del present conveni.

No es podran realitzar contractes de duració inferior a sis mesos, i es podran prorrogar fins a tres vegades per períodes com a mínim de sis mesos.

Este tipus de contracte es realitzarà a temps complet. El 15% del total de la jornada es dedicarà a formació teòrica. Es concretaran en el contracte les hores i els dies dedicats a la formació. Així mateix, s'especificarà el centre formatiu, si és el cas, encarregat de l'ensenyançament

cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

2º. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

3º. La situación de IT derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

#### Artículo 18. Modalidades de contratación

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 19. Contrato fijo de plantilla

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

#### Artículo 20. Contrato a tiempo parcial

1º. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 15 del presente convenio colectivo autonómico, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de contrato de relevo.

2º. Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial.

3º. En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

#### Artículo 21. Contratos en prácticas y de formación

##### Contrato en prácticas

Los salarios reguladores de esta modalidad contractual, en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas de cada una de las tablas provinciales que figuran en los anexos de este convenio.

##### Contrato formativo

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles pròrrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

La duración máxima será de dos años, ya sean alterna o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza

teòric. L'ensenyament teòric, a ser possible, haurà de ser previ a la formació pràctica o alternar-se amb esta de forma racional.

En el contracte haurà de figurar el nom i la categoria professional del tutor o monitor encarregat de la formació pràctica. El tutor haurà de veilar per l'adecuada formació del treballador en formació, així com de tots els riscos professionals. El treball efectiu que preste el treballador en l'empresa haurà d'estar relacionat amb l'especialitat o objecte del contracte.

El contracte per a la formació es presumirà de caràcter comú i ordinari quan l'empresari incomplísca en la seua totalitat les seues obligacions en matèria de formació teòrica.

D) Els salaris reguladors de la dita modalitat contractual en cap cas seran inferiors a les remuneracions brutes anuals assignades al grup 6 del quadre de remuneracions econòmiques de cada una de les taules provincials que figuren en els annexos d'este conveni.

En qualsevol dels casos, el salari no podrà ser inferior al 100% del salari mínim interprofessional establert per a cada edat, en la quantia corresponent al treball efectiu del contracte.

En el cas de cessament en l'empresa, s'entregarà al treballador un certificat referent a la formació teòrica i pràctica, adquirides en el qual constarà la seua duració.

E) Els treballadors en formació perceben el 100% del complement no salarial, amb independència del temps dedicat a formació teòrica.

**Article 22. Contracte de treball per a la realització d'una obra o servei determinat, i contractes per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes**

1. Contracte de treball per a la realització d'una obra o servei determinat

A) Segons el que disposa l'article 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, s'identifiquen com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa, únicament, les activitats següents del sector:

a) Fabricació i subministrament de formigó a una obra determinada  
b) Els treballs de manteniment, obres o avaries estructurals, i per tant, no habituals.

c) Aquella comanda o fabricació per al subministrament a una obra prou identificada i indeterminada en la seua finalització que, per les seues característiques diferents de les comandes o fabricacions habituals, supose una alteració transcendent respecte al ritme o programes normals de producció

B) Contingut i règim jurídic:

– En els contractes de treball que es realitzen davall esta modalitat s'haurà d'indicar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar de manera suficient l'obra o servici que constitueix el seu objecte.

– La duració del contracte serà la del temps exigit per a la realització de l'obra o servici.

– La utilització d'esta modalitat contractual requerirà, en tot cas, la confecció d'una còpia bàsica del contracte, que a més del contingut que les còpies bàsiques del contracte han de reunir amb caràcter general, haurà d'expressar, necessàriament: la causa objecte del contracte, les condicions de treball previstes en este, l'especificació del nombre de treballadors que es preveja que intervingran en l'obra o servici, el grup assignat al treballador i la duració estimada de l'obra o servici. Esta còpia bàsica es traslladarà dins dels terminis legals als representants dels treballadors.

– Els contractes per obra o servici determinat es presumiran subscrits per temps indefinit quan s'hi reflectisquen de forma inexacta o imprecisa la identificació i objecte d'estos, i resulte per això pràcticament impossible la comprovació o verificació del seu compliment

2. Contractes per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.

D'acord amb el que disposa l'article 15.1 b) del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, la duració màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà ser de dotze mesos dins d'un període màxim de divuit mesos.

za teòrica. La ensenyament teòric, a ser possible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

D) Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas de cada una de las tablas provinciales que figuran en los anexos de este convenio.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma.

E) Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

**Artículo 22. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado, y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos**

1. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado

A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada  
b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquél pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción

B) Contenido y régimen jurídico:

– En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

– La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

– La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

– Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento

2. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

S'hi haurà d'expressar, amb la precisió i claredat necessàries, la causa sustentadora i generadora de la contractació.

**Article 23. Disposicions comunes als contractes de duració determinada.**

1. Serà preceptiu comunicar per escrit al treballador el preavís de cessament per finalització de qualsevol modalitat de contracte de duració determinada. Este preavís s'haurà de realitzar amb una antelació d'almenys set dies per a aquells contractes que tinguin una duració no superior a trenta dies naturals i de quinze dies si la duració del contracte és superior a este termini. L'empresari podrà substituir este preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos calculats sobre les taules de conveni, sense perjudici de la notificació escrita del cessament. La indemnització esmentada s'haurà d'incloure en el rebut de salaris amb la liquidació correspondiente al cessament.

2. A la finalització dels contractes temporals previstos en el present conveni col·lectiu el treballador percebrà pel concepte d'indemnitació la quantitat equivalent al 7% dels salaris de conveni meritats durant la seua vigència.

**Capítol V  
Classificació professional i nivells**

Capítol regulat en el IV Conveni General de Derivats del Ciment, i que es recull íntegrament en el present conveni autonòmic.

**Article 24. Criteris generals.**

1. El present capítol sobre classificació professional s'establix fonamentalment seguint els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure en cada grup diverses categories professionals amb distintes funcions i especialitats professionals.

2. La classificació es realitza en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que duen a terme els treballadors.

3. En el cas de concorrència habitual en un treballador de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de l'activitat superior, sempre que esta no siga circumstancial. Este criteri de classificació no suposarà que s'excloga en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

4. Tots els treballadors afectats per este conveni general seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies definiran la seua posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'este conveni, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels grups professionals, es classifiquen en «tres divisions funcionals» definides en els termes següents:

**Tècnics**

Esta divisió funcional engloba tots els treballadors l'activitat dels quals està orientada fonamentalment a prestar els seus serveis en les àrees tècniques, amb alt grau de qualificació que, generalment, comporta estudis amb titulacions superiors o mitjanes.

**Empleats**

Esta divisió funcional es compon del personal que pels seus coneixements i/o experiència, realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmico-contable, coordinar labors productives o realitzar tasques auxiliars o subalternes.

**Operaris**

En esta divisió funcional es troba el personal que, pels seus coneixements i/o experiència, executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o en labors de

Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

**Artículo 23. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.**

1. Será preceptivo comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

**Capítulo V  
Clasificación profesional y niveles**

Capítulo regulado en el IV Convenio General de Derivados del Cemento, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio Autonómico.

**Artículo 24. Criterios generales.**

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

**Técnicos**

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

**Empleados**

Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

**Operarios**

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o

manteniment, transport o altres operacions auxiliars, i poden realitzar, al seu torn, funcions de supervisió o coordinació.

5. Els factors que determinen la classificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit del present conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'estos a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es definixen en este apartat.

Així mateix, s'haurà de tindre present, en qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en què es desenvolupa la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o algun dels factors.

L'enquadrament dels treballadors dins de l'estructura professional i, per consegüent, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional, serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents:

#### I. Coneixements.

Es considerarà, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'estos coneixements o experiències.

Este factor pot dividir-se en dos subfactors:

Formació. Este subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactoriamente les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Este subfactor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

Experiència. Este subfactor determina, per a una persona de capacitat mitjana, i que posseeix la formació específica assenyalada en el paràgraf anterior, l'habilitat i pràctica necessàries per a exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

#### II. Iniciativa

Factor que haurà de tindre en compte el major o menor grau de dependència a directrius, pautes o normes en l'execució de les seues funcions, valorant l'existència de normes escrites o manuals de procediment. Este factor comprén tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions a estos, triant aquella que es considere mes apropiada.

#### III. Autonomia

Factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

#### IV. Complexitat

Factor la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Dificultat en el treball. Este subfactor considera la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.

Habilitats especials. Este subfactor determina les habilitats que es requereixen per a determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa manual, bona visió, etc., i la seua freqüència durant la jornada laboral.

Ambient de treball. Este subfactor aprecia les circumstàncies davall les quals ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què estes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en este subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.).

#### V. Responsabilitat

Factor en l'elaboració de la qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Este factor comprén els subfactors:

Responsabilitat sobre gestió i resultats. Este subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que puguen ocórrer. Es valoren no sols les conseqüències directes, sinó també la seua possible repercussió en la marxa de l'empresa. Per a valorar es té en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

#### Conocimientos.

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

#### Iniciativa

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

#### Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

#### Complejidad

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

#### Responsabilidad

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoren no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

**Capacitat d'interrelació.** Este subfactor aprecia la responsabilidad assumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

## VI. Direcció

És el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, que requerixen dels coneixements necessaris per a comprendre, motivar i desenvolupar les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Per a la seua valoració s'haurà de tindre's en compte:

Capacitat d'ordenació de tasques.

Naturalesa del col·lectiu.

Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Per tant, aplicant els factors anteriors, s'aconsegueixen 9 grups professionals numerats del 0 al 8 les característiques dels quals són les següents:

### Grup – 0 –

#### Definició

Els treballadors pertanyents a este grup, planifiquen, organitzen, dirigixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolvement de l'empresa. Les seues funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades per a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir objectius planificados, prenen decisions (o participen en la seu elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exercixen llocs directius.

#### Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior completats amb una suficient experiència professional i una àmplia formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

Director general

Director divisió

Director gerent

### Grup – 1 –

#### Definició

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suponen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suponen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt amples directament emanades del personal pertanyent al grup 0 o de la mateixa direcció, al qual han de donar compte de la seu gestió. Funcions que suponen la realització de tasques tècniques de la més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp.

#### Formació

Titulació superior o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalents a estudis universitaris de grau superior, completats amb una formació específica en el lloc de treball o a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència suficient en el seu sector professional.

Llocs de treball

Tècnics

director tècnic

Titulats superiors

Empleats

Director administració

Director financer

Director comercial

Director màrqueting

Director RRHH

Director producció

Relació d'activitats i tasques

**Capacidad de interrelación.** Este subfactor aprecia la responsabilidad assumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

#### Mando

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

### Grupo – 0 –

#### Definición

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

#### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Director general

Director división

Director gerente

### Grupo – 1 –

#### Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

#### Formación

Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo

Técnicos

Director técnico

Titulados superiores

Empleados

Director administración

Director financiero

Director comercial

Director marketing

Director RR. HH.

Director producción

Relación de actividades y tareas

En general tots els integrants del Comité de Direcció i tots els titulats superiors que exercisquen les funcions pròpies de la seu titulació.

#### Grup – 2 –

##### Definició

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup –1– o de la mateixa direcció, al qual han de donar compte de la seua gestió.

##### Formació

Titulació mitjana o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalents a estudis universitaris de grau mitjà completada amb una formació específica en el lloc de treball

##### Llocs de treball

##### Tècnics

##### Titulats mitjans

##### Empleats

##### Cap administració

##### Cap vendes

##### Cap compres

##### Cap personal

##### Cap producció

##### Cap fàbrica

##### Encarregat general

##### Relació d'activitats i tasques

Realització de funcions que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitació per a estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt de diversos laboratoris.

Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés.

Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la totalitat d'estos i fins i tot de tots els processos tècnics.

Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.

Responsabilitat de l'explotació sobre el conjunt de serveis de procés de dades.

##### Anàlisi de sistemes d'informàtica .

##### Responsables de la xarxa de vendes.

#### Grup – 3 –

##### Definició

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques heterogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques que, encara que sense suposar l'exigència de la màxima responsabilitat en la direcció, requerixen en el seu desenvolupament contingut prominentment de caràcter intel·lectual enfocat dels de caràcter físic o manual i/o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises d'alta complexitat tècnica.

##### Formació

Titulació tècnica o amb coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalent a Ensenyament Secundari o Formació Professional de Segon Grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

##### Llocs de treball

##### Tècnics

##### Tècnic departament

##### Tècnic control qualitat

##### Tècnic prevenció RR.LL.

##### Delineant 1<sup>a</sup>

##### Empleats

##### Oficial 1<sup>a</sup> administratiu

##### Tècnic comercial

En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

#### Grupo – 2 –

##### Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo –1– o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

##### Formación

Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo

##### Puestos de trabajo

##### Técnicos

##### Titulados medios

##### Empleados

##### Jefe administración

##### Jefe ventas

##### Jefe compras

##### Jefe personal

##### Jefe producción

##### Jefe fábrica

##### Encargado general

##### Relación de actividades y tareas

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

##### Análisis de sistemas de informática .

##### Responsables de la red de ventas.

#### Grupo – 3 –

##### Definición

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

##### Formación

Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

##### Puestos de trabajo

##### Técnicos

##### Técnico departamento

##### Técnico control calidad

##### Técnico prevención RR.LL.

##### Delineante 1<sup>a</sup>

##### Empleados

##### Oficial 1<sup>a</sup> administrativo

##### Técnico comercial

Comercial formigó  
 Comercial/viatjant  
 Operaris  
 Cap i encarregat secció  
 Cap taller  
 Cap planta formigons  
 Relació d'activitats i tasques  
 Tasques que impliquen la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i de les mesures de seguretat.  
 Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.

Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consistixen en col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

Analistes d'aplicacions informàtiques.

Activitats amb responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració, o del conjunt de totes elles.

Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa.

Inspectors o supervisors de la xarxa de vendes.

Venedors especialitzats.

Grup – 4 –

Definició

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estat organitzatiu menor. Tasques que requerixen en el seu desenvolupament continguts de caràcter intel·lectual i/o manual, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, que s'executen amb autonomia dins del procés productiu establert.

Formació

Coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyament Secundari o Formació Professional Segon Grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

Llocs de treball

Tècnics  
 Delineant 2<sup>a</sup>  
 Analista laboratori  
 Empleats  
 Oficial 2<sup>a</sup> administratiu  
 Operaris  
 Oficial 1<sup>a</sup> ofici  
 Conductor vehicles major de 7.500 Kg.  
 Dosificador planta formigons  
 Conductor camió formigonera  
 Gruista torre  
 Operador de grua mòbil  
 Carretoner major de 15.000 Kg.  
 Gruista de peces especials  
 Relació d'activitats i tasques

Tasques d'anàlisis físiques, químiques i biològiques, i determinacions de laboratori realitzades davall supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, que implica a més la cura dels aparells i la seu homologació, la preparació de reactius necessaris, l'obtenció de mostres i l'extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

Tasques de delineació.

Tasques de traducció, corresponsalia, mecanografia i telèfon amb domini, almenys, d'un idioma estranger.

Tasques de comptabilitat consistentes a reunir els elements suministrats pels col·laboradors i confeccionar estats, balanços, costos, previsions de tresoreria i altres treballs anàlegs basant-se en el pla comptable de l'empresa.

Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat que permeta resoldre tots els requeriments de la seu especialitat.

Comercial hormigón  
 Comercial/viajante  
 Operarios  
 Jefe y encargado sección  
 Jefe taller  
 Jefe planta hormigones  
 Relación de actividades y tareas  
 Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

Grupo – 4 –

Definición

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos  
 Delineante 2<sup>a</sup>  
 Analista laboratorio  
 Empleados  
 Oficial 2<sup>a</sup> administrativo  
 Operarios  
 Oficial 1<sup>a</sup> oficio  
 Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.  
 Dosificador planta hormigones  
 Conductor camión hormigonera  
 Gruista torre  
 Operador de grúa móvil  
 Carretillero mayor de 15.000 Kg.  
 Gruista de piezas especiales  
 Relación de actividades y tareas

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación.

Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costos, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Activitats que impliquen la supervisió i coordinació d'activitats que puguen ser secundades per diversos treballadors d'un grup professional inferior.

Conductors de carretons de gran tonatge, major de 15.000 Kg., que s'ocupen del seu manteniment i funcionament i reparació d'avaries que no requereixen elements de taller.

Gruistes de peces especials i que implica responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

#### Grup – 5 –

##### Definició

Treballs d'execució autònoma que exigisquen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors que els exerciten, que comportant davall supervisió la seua responsabilitat i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors.

##### Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyament Secundari o Formació Professional de Segon Grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

##### Llocs de Treball

Empleats

Auxiliar administratiu

Dependent

Conserje

Operaris

Oficial 2<sup>a</sup> ofici

Maquinista

Conductor camió fins a 7.500 Kg.

Mesclador de formigons

Carretoner

Operador de pont grua

Conductor de pales. Palista de formigó

Relació d'activitats i tasques

Activitats d'ofimàtica amb capacitat suficient per a aconseguir una redacció de correu directe amb indicacions verbals amb bona presentació i ortografia correctes.

Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, realitzant propostes de contestació.

Tasques elementals consistents a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat.

Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a este efecte, del moviment diari.

Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats normals de l'ofici, com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc.

Funcions de control i regulació en els processos de producció que generen transformació de producte.

Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments complexos en la seua manipulació i que implica, amb supervisió, la responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

Carretoner és el professional (operari) que prevalentment maneja carretons i se n'ocupa del manteniment i funcionament.

Operador de Pont Grua: és el professional que prevalentment maneja ponts grua, pòrtics, etc. amb cabina o utilització de més d'un ganxo o peces de més de 20.000 Kg.

En la fabricació de terratzos els prensistes, polidors, desbastadors, paletitzadors, empolvoradors, talladors i granalladors.

#### Grup – 6 –

##### Definició

Tasques consistentes en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requerisquen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Actividades que implican la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

#### Grupo – 5 –

##### Definición

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

##### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

##### Puestos de Trabajo

Empleados

Auxiliar administrativo

Dependiente

Conserje

Operarios

Oficial 2<sup>a</sup> oficio

Maquinista

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones

Carretillero

Operador de puente grúa

Conductor de palas. Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas demás de 20.000 Kg.

En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvoradores, cortadores y granalladores.

#### Grupo – 6 –

##### Definición

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

#### Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalent a Ensenyament Secundari o Formació Professional de Primer Grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

Tècnics

Auxiliar laboratori

Empleats

Vigilant

Operaris

Oficial 3<sup>a</sup> ofici

Especialista

Conductor furgoneta fins a 3.500 Kg.

Emmotllador manual

Operari de màquina senzilla

Relació d'activitats i tasques

Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments mitjans en la seu manipulació.

Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de labors de càrrega i descàrrega, impliquen altres complementàries dels magatzemistes.

Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació i funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisi.

Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats bàsiques de l'ofici.

Tasques realitzades en el maneig de maquines senzilles que no estiguin enquadrades en grups superiors.

#### Grup – 7 –

##### Definició

Funcions que consistixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb cert grau de supervisió, que normalment exigixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

##### Formació

La dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyament Secundari, tècnic auxiliar o equivalent, o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió.

Llocs de treball

Tècnics

Laborant de formigons

Empleats

Porter

Operaris

Peó especialista

Ajudant de màquina

Relació d'activitats i tasques

Treballs en maquines de processos productius, amb requeriments simples i senzills en la seu manipulació, o auxiliars d'estos processos que requereixen ensinistrament i coneixements específics.

Els que utilitzen de forma accessòria, carretons, grues o semblants de maneig senzill.

Treballadors que s'inician en la pràctica d'obra, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.

Activitats elementals de laboratori que consistixen en la correcta preparació de material d'anàlisi.

Funcions de recepció i expedició que no exigisquen qualificació especial.

Treballs de verificació de la producció.

#### Grup – 8 –

##### Definició

Operacions que s'executen segons instruccions concretes, clarament estableties, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentement esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació

##### Formació

Titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o semblant, o experiència adquirida en l'exercici d'una professió equivalent.

#### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos

Auxiliar laboratorio

Empleados

Vigilante

Operarios

Oficial 3<sup>a</sup> oficio

Especialista

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual

Operario de máquina sencilla

Relación de actividades y tareas

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de maquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

#### Grupo – 7 –

##### Definición

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

##### Formación

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo

Técnicos

Laborante de hormigones

Empleados

Portero

Operarios

Peón especialista

Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

Trabajos en maquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grues o similares de manejo sencillo.

Trabajadores que se inicien en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

#### Grupo – 8 –

##### Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación

##### Formación

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Llocs de treball	Puestos de trabajo
Operaris	Operarios
Peó	Peón
Personal de neteja	Personal de limpieza
Relació d'activitats i tasques	Relación de actividades y tareas
Activitats manuals en tasques no especialitzades.	Actividades manuales en tareas no especializadas.
Operacions de càrrega i descàrrega manuals.	Operaciones de carga y descarga manuales.
Tasques de neteja	Tareas de limpieza
Condicions més beneficioses	Condiciones más beneficiosas

Si com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema de Clasificació Professional, s'ha d'assignar un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que tenia amb el caràcter de condició personal més beneficiosa i continuará exercint les mateixes funcions que realitzava fins a la data d'assignació.

#### Concentració de nivells salariais en un únic grup

Quan en un grup professional coincidisquen dos o més nivells salariais, s'aplicarà la taula salarial del nivell superior.

#### Valoració de llocs de treball i promoció professional

Les parts signatàries d'este acord, constituiran una comissió a fi d'establir els criteris objectius de valoració de llocs de treball i promoció professional derivats de l'aplicació del sistema de classificació professional.

Esta comissió es constituirà al mes següent de la publicació en el *Boletín Oficial del Estado* del IV Conveni Col·lectiu General de Derivats del Cement, i haurà de tindre finalitzats els seus treballs abans de la finalització de la seu vigència.

#### Període d'adaptació

Les empreses hauran adaptat el nou capítol de Classificació Professional fins al 31 de desembre de 2007. Els efectes econòmics derivats de l'aplicació del nou capítol de Classificació Professional s'aplicaran amb data 1 de gener de 2007.

A efectes orientatius, en l'annex VI s'inclou una taula resum de la classificació professional.

## Capítol VI

### Normes generals sobre prestació de treball

#### Article 25. Mobilitat funcional

##### I. Mobilitat funcional ordinària.

S'entén com a tal el supòsit en què un treballador experimenta un canvi en el contingut de les activitats que ha de dur a terme en el marc de l'empresa, sempre que pertanyen al mateix grup de classificació professional tant la funció des de la qual és mobilitzat com aquella a la qual se'l mobilitza, i a més han de corresponder ambdues funcions al que és concorde amb la titulació acadèmica o experiència requerida en ser contractat o adquirida al llarg de la seua activitat professional en l'empresa. Esta mobilitat no tindrà limitacions al si de l'empresa.

##### II. Mobilitat funcional extraordinària.

La mobilitat funcional extraordinària respon a la capacitat i decisió empresarial, que no respectant els límits fixats per a la mobilitat funcional ordinària, mobilitza el treballador assignant-li funcions de contingut inferior o superior a les que té reconegudes, en funció dels criteris de classificació professional previstos en este conveni. Sempre que esta mobilitat funcional extraordinària s'ajuste als continguts que a continuació s'expressen, no es considerarà una modificació substancial de condicions de treball.

##### a) Mobilitat funcional descendente.

L'empresa, per necessitats peremptòries, transitòries o imprevisibles, podrà destinar un treballador a realitzar tasques corresponents a un grup professional inferior al seu pel temps imprescindible, comunicant-ho als representants legals dels treballadors si n'hi ha, i l'interesat no podrà negar-se a efectuar el treball encomanat, sempre que això no perjudique la seua formació professional. En esta situació, el treballador continuarà percebent la remuneració que, pel seu grup i funció anterior, li pertoque.

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis del grup professional inferior durant més de tres mesos a l'any.

#### Puestos de trabajo

##### Operarios

##### Peón

##### Personal de limpieza

##### Relación de actividades y tareas

##### Actividades manuales en tareas no especializadas.

##### Operaciones de carga y descarga manuales.

##### Tareas de limpieza

##### Condiciones más beneficiosas

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

##### Concentración de niveles salariales en un único grupo

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

##### Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional

Las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el *Boletín Oficial del Estado* del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

##### Periodo de adaptación

Las empresas habrán adaptado el nuevo capítulo de Clasificación Profesional hasta el 31 de diciembre de 2007. Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo Capítulo de Clasificación Profesional se aplicarán con fecha 1 de enero de 2007.

A efectos orientativos, en el anexo VI, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

## Capítulo VI

### Normas generales sobre prestación de trabajo

#### Artículo 25. Movilidad funcional

##### I. Movilidad funcional ordinaria.

Se entiende como tal el supuesto en que un trabajador experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

##### II. Movilidad funcional extraordinaria.

La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

##### a) Movilidad funcional descendente.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al

No es consideraran a efectes del còmput els supòsits d'avaría o força major. Tampoc se li podrà imposar la realització consecutiva per dos vegades de tasca d'inferior categoria.

Si la destinació en inferior grup professional, ha sigut sol·licitada pel mateix treballador, s'assignarà a este la retribució que li pertoque per la funció efectivament exercida, però no es podrà exigir que realitze treballs de grup professional superior pel qual se li retribuïx.

b) Mobilitat funcional ascendente.

Per raons organitzatives, tècniques i de la producció, i per un termini que no excedisca de sis mesos en un any o vuit mesos durant dos anys, el treballador podrà ser destinat a ocupar lloc d'un grup professional superior, i percebrà, mentre es trobe en esta situació, la remuneració corresponent a la funció que efectivament exercix.

Una vegada transcorregut este període el treballador podrà, a voluntat pròpia, continuar realitzant estos treballs o tornar al lloc que ocupava amb anterioritat. En el primer supòsit ascendirà automàticament.

El que disposa este apartat b) no s'aplicarà, excepte en matèria de remuneració, als supòsits d'incapacitat temporal, permís i excedència forçosa, que caldrà ajustar a la seua efectiva duració.

S'exceptuen de tot això els treballs de superior grup professional que el treballador realitze, d'acord amb l'empresa, a fi de preparar-se per a l'ascens, amb un màxim de 6 mesos.

**Article 26. Mobilitat geogràfica**

La mobilitat geogràfica, en l'àmbit d'este conveni, afecta els casos següents:

- a) Desplaçaments
- b) Trasllats

**Article 27. Desplaçaments**

S'entén per desplaçament la destinació temporal d'un treballador a un lloc distint del seu centre habitual de treball.

Les empreses podran desplaçar els seus treballadors fins al límit màxim d'un any.

Les empreses designaran lliurement els treballadors que s'hagen de desplaçar, quan la destinació no exigisca pernoctar fora de casa, o quan existint esta circumstància no tinga duració superior a tres mesos.

En els supòsits en què el desplaçament exigeixi pernoctar fora del domicili i tinga una duració superior a tres mesos, les empreses proposaran el desplaçament als treballadors que estimen idònies per a realitzar el treball i en el supòsit que per este procediment no cobriren els llocs que han de proveir, procedirà a la seu designació obligatòria entre els que reunisquen les condicions d'idoneitat professional per a ocupar les places, observant les preferències següents, per a no ser desplaçat:

- a) Representants legals dels treballadors
- b) Disminuïts físics i psíquics

Les empreses que vulguen realitzar algun dels desplaçaments que obliguen el treballador a pernoctar fora del seu domicili, hauran de preavisar els afectats amb els terminis següents:

Terminis de preavisos (en hores) segons la duració del desplaçament:

- A = Fins a 15 dies
- B = De 16 a 30 dies
- C = De 30 a 90 dies
- D = Més de 90 dies

año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría.

Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional superior por el que se le retribuye.

b) Movilidad funcional ascendente.

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no excede de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

**Artículo 26. Movilidad geográfica**

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

**Artículo 27. Desplazamientos**

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores
- b) Disminuidos físicos y psíquicos

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A = Hasta 15 días
- B = De 16 a 30 días
- C = De 30 a 90 días
- D = Más de 90 días

#### Lloc de desplaçament

- Dins de la mateixa província
- Dins de la mateixa comunitat autònoma i fora de la seua província
- Fora de la comunitat autònoma i dinsde l'Estat espanyol

A	B	C	D
SP	24	72	130
24	72	72	130
72	72	72	130

\*\*\*\*\*

#### Lugar de desplazamiento

- Dentro de la misma provincia
- Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia
- Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español

A	B	C	D
SP	24	72	130
24	72	72	130
72	72	72	130

(SP= Sense preavís)

En tot cas, els preavisos s'hauran de realitzar per escrit en cas de desplaçaments superiors a 15 dies.

Els terminis anteriors no s'aplicaran quan el desplaçament estiga motivat per supòsits de danys, sinistres o qüestions urgents.

En els desplaçaments superiors a tres mesos que no permeten pernoctar en el seu domicili, les empreses i els afectats convindran lliurement les fórmules perquè els treballadors puguen tornar als seus domicilis periòdicament, que podran consistir en la subvenció dels viatges d'anada i tornada en tots o en part dels caps de setmana, adequació a les jornades de treball per a facilitar periòdiques visites al seu domicili, concessions de permisos periòdics, subvenció del desplaçament dels seus familiars, etc.

En els supòsits de no arribar a un acord en esta matèria, s'ajustaran al que disposa l'article 40.4 de l'Estatut dels Treballadors, i tindran dret a un mínim de 4 dies laborals d'estada al seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses dels quals seran a càrrec de l'empresari.

Per acord individual, es podrà pactar l'acumulació d'estos dies i afegir-se, fins i tot, a les vacances anuals.

En els supòsits de desplaçament es generarà el dret, a més de la totalitat de les retribucions econòmiques que habitualment estiga percepent, a les dietes i despeses de viatge que pertoquen.

Als treballadors que siguin desplaçats fora del territori nacional, se'ls pagaran totes les despeses, com ara viatges, allotjament i manutenció. Així mateix, se'ls pagarà el 25% del valor de la dieta fixada en el conveni col·lectiu provincial corresponent, i el pagament es farà en la moneda de curs legal del país on es trobe desplaçat; estos treballadors tindran dret així mateix a un viatge al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, les despeses dels quals seran a càrrec de l'empresari.

#### Article 28. Condicions dels desplaçaments

Si com a conseqüència d'un desplaçament, quan el treballador puga tornar a pernoctar a la seua residència, empra més de 45 minuts en cada un dels desplaçament d'anada i tornada, emprant els mitjans ordinaris de transport, l'excés se li pagarà a prorrata del salari conveni, llevat que en l'actualitat ja consumira més de 45 minuts, en este cas sols se li pagarà la diferència sobre este temps.

El personal desplaçat quedará vincular a la jornada, l'horari de treball i el calendari vigent en el centre de treball d'arribada. No obstant això, en el supòsit que la jornada de treball corresponent al centre d'origen siga inferior a la del d'arribada, es pagarà l'excés com a hores extraordinàries que no computaran per al límit del nombre d'hores.

Les incidències no recollides en els paràgrafs anteriors que, com a conseqüència del desplaçament, es puguen produir en matèria d'horari, jornada i despeses que resulten perjudicials per al treballador, seran assumides per l'empresa.

(SP = Sin preaviso)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

#### Artículo 28. Condiciones de los desplazamientos

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

#### Article 29. Trasllats

Es considerarà com a tal l'adscripció definitiva d'un treballador a un centre de treball de l'empresa distint d'aquell en què estava prestant els seus serveis, i que requerisca canvi de la seu residència habitual.

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà procedir al trasllat dels seus treballadors a un centre de treball distint d'esta amb caràcter definitiu.

En el supòsit de trasllat, el treballador serà preavisat amb almenys 30 dies d'antelació, per escrit.

El trasllat haurà de ser comunicat als representants dels treballadors al mateix temps que al treballador afectat. El treballador afectat percebrà una indemnització compensatòria equivalent al 35% de les seues percepcions anuals brutes en jornada ordinària al moment de realizar-se el canvi de centre, el 20% d'estes en començar el 2n any, i el 20% en començar el 3r any, sempre sobre la base inicial.

En este supòsit es meritaran les despeses de viatge del treballador i la seu família, les despeses de trasllat de mobles i béns i cinc dietes per cada persona que viatja dels que componen la família i conviuen amb el desplaçat.

El treballador traslladat, quan el trasllat siga efectiu, i per canvi de domicili, tindrà dret a gaudir la llicència retribuïda prevista en l'annex V.

Notificada la decisió del trasllat, el treballador tindrà dret alternativament a:

a) Optar pel trasllat percepent les compensacions per despeses previstes en el present article.

b) Optar per l'extinció del seu contracte, percepent una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, i prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de 12 mensualitats.

c) Si no opta per l'opció b), però es mostra disconforme amb la decisió empresarial, i sense perjudici de l'executivitat del trasllat, podrà impugnar la decisió empresarial davant la jurisdicció competent.

No s'aplicaran els supòsits previstos en el present article en els casos de trasllats produïts en què concorreguen alguna de les circumstàncies següents:

a) Ecls efectuats dins del mateix terme municipal.

b) Ecls efectuats a menys de quinze quilòmetres del centre ordinari, per al qual fou inicialment contractat, o del que posteriorment fora traslladat amb caràcter definitiu.

c) Ecls efectuats a menys de quinze quilòmetres del lloc de residència habitual del treballador.

#### Article 30. Desplaçaments i trasllats voluntaris

En els desplaçaments i trasllats produïts a petició escrita del treballador, així com en els canvis de residència que este voluntàriament realitza, no procediran les compensacions i els drets regulats en este capítol.

#### Article 31. Supòsits especials

En matèria de mobilitat geogràfica, no estarán afectats per limitacions legals ni per allò previst en este capítol, excepte en matèria de compensacions econòmiques que seran procedents les que pertoquen, els treballadors que realitzen funcions en què la mobilitat geogràfica supose una característica pròpia de la seu funció, com personal de transport, muntatge, comercials, de manteniment o similars.

#### Article 32. Altres supòsits de trasllats

1r. En els supòsits de trasllat del centre de treball o d'una unitat productiva autònoma de l'empresa, s'ajustarà a allò que l'empresa i els representants dels treballadors acorden.

2n. En altres supòsits de trasllats col·lectius s'ajustarà a allò que l'empresa i els representants dels treballadors acorden, servint com a referència allò previst per a trasllats individuals en este capítol.

#### Artículo 29. Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20% al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el anexo V.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

#### Artículo 30. Desplazamientos y traslados voluntarios

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procedrán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

#### Artículo 31. Supuestos especiales

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este Capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

#### Artículo 32. Otros supuestos de traslados

En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

**Capítol VII**  
**Jornada de treball**

**Article 33. Jornada**

A) La duració de la jornada anual de treball durant els anys 2008 a 2010 serà de 1.736 hores.

B) Aquells empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni, tinguen una jornada inferior a la pactada per als anys 2008 a 2010, la mantindran com a condició més beneficiosa fins a ser assolides per este conveni autonòmic. No obstant això, les parts signants del present conveni acorden facultar estes empreses per a negociar amb els representants legals dels seus treballadors la realització de la jornada de 1.736 hores, per a igualar la jornada laboral en tots els centres de treball de la Comunitat.

C) Les hores de treball que com a jornada anual queden fixades en l'apartat A) d'este article, tindran, en tot cas, la consideració i el tractament de treball efectiu.

D) Les empreses afectades per este conveni col·lectiu podran pactar d'acord amb la representació dels treballadors, interrupcions o descansos en el desplegament de la jornada diària de tal manera que en cap supòsit afectaran la consideració i el tractament de treball efectius que el present conveni col·lectiu atribuïx a la jornada de treball.

E) La distribució setmanal de la jornada recollida en la lletra A) d'este article, així com el descans setmanal, es fixarà en este conveni col·lectiu mitjançant l'elaboració del calendari laboral pertinent.

F) En tot cas, siga quina siga la distribució de la jornada fixada en este conveni col·lectiu, en traslladar la seua aplicació pràctica al centre de treball, s'hauran de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal.

G) El temps de treball efectiu es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el lloc de treball encomanat.

H) En cada centre de treball, l'empresa exposarà en lloc visible el calendari laboral pactat en l'àmbit del conveni autonòmic o de la mateixa empresa o centre de treball.

**Article 34. Distribució de la jornada**

1. A) Les empreses podran distribuir la jornada estableida en l'article anterior al llarg de l'any, mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular. La uniformitat o irregularitat afectarà bé tota la plantilla o de forma diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any o en funció de les previsions de les distintes càrregues de treball i desplaçament de la demanda, o qualsevol altra modalitat.

B) La distribució de la jornada realizada en els termes precedents s'haurà de fixar i publicar abans del 28 de febrer de cada exercici. Una vegada publicat este calendari, qualsevol modificació que es vulga implantar s'haurà d'ajustar al procediment establetimen en l'apartat següent o bé haurà de ser acordada amb els representants legals dels treballadors.

C) Les empreses abans del 28 de febrer de cada any podran fer una distribució irregular de la jornada, que podrà ser modificada per una sola vegada abans del 15 de juny sempre que s'haja notificat el primer calendari a la Comissió Mixta d'interpretació del conveni autonòmic i es notifique al seu torn esta segona distribució de la jornada anual.

L'absència d'esta primera o segona notificació serà causa de nulitat de la decisió empresarial.

2. Quan l'empresa practique una distribució irregular de la jornada, esta tindrà els límits mínims i màxims de distribució següents: en còmput diari no es podrà excedir d'un mínim i màxim de 7 a 9 hores; en còmput setmanal estos límits no es podran excedir de 35 a 45 hores.

Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior, amb caràcter general, podran ser modificats en l'àmbit d'empresa i amb acord previ de les parts, fins a les referències següents: en còmput diari de 7 a 9 hores o en còmput setmanal de 35 a 45 hores.

**Capítulo VII**  
**Jornada de trabajo**

**Artículo 33. Jornada**

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante los años 2008 a 2010, será de 1.736 horas

B) Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan establecida una jornada inferior a la pactada para los años 2008 a 2010, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por este convenio autonómico. No obstante, las partes firmantes del presente convenio acuerdan facultar a estas empresas para negociar con los representantes legales de sus trabajadores la realización de la jornada de 1.736 horas, en aras de igualar la jornada laboral en todos los centros de trabajo de la Comunidad.

C) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

D) Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán pactar con acuerdo con la representación de los trabajadores, interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

E) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará en este convenio colectivo mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.

F) En todo caso, sea cuál sea la distribución de la jornada fijada en este convenio colectivo, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

G) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

H) En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el ámbito de convenio autonómico o de la propia empresa o centro de trabajo.

**Artículo 34. Distribución de la jornada**

1. A) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

B) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

C) Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del convenio autonómico y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados en el ámbito de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. La distribució irregular de la jornada no afectarà la retribució i les cotitzacions del treballador.

4. Si com a conseqüència de la irregular distribució de la jornada, al venciment del seu contracte el treballador ha realitzat un excés d'hores, en relació amb les que correspondríen a una distribució regular, l'excés li serà pagat en la seua liquidació segons el valor resultant de la fórmula prevista en l'annex II del present conveni col·lectiu.

5. Les empreses podran, així mateix, establir la distribució de la jornada en els processos productius continuats durant les 24 hores del dia, mitjançant el sistema de treball a torns, sense més limitacions que la comunicació a l'Autoritat Laboral. Quan la decisió empresarial implique modificació substancial de condicions de treball s'ajustarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

6. Atesa la singularitat en matèria d'ordenació de jornada, en el sector d'empreses dedicades a la fabricació i el subministrament de formigó, i, independentment de l'aplicació d'allò previst en els apartats 1, 2, 3, 4 i 5 d'este article, les empreses i els representants dels treballadors podran acordar la distribució irregular de la jornada mitjançant la imputació a excés de jornada o redistribució de l'acordada, per períodes mensuals.

#### Article 33. Prolongació de la jornada

El treball dels operaris amb funcions de manteniment per a la reparació d'instal·lacions i maquinària per causes d'avaries, necessari per a reprendre o continuar el procés productiu, es podrà prolongar o avançar pel temps estrictament necessari.

La neteja de ferramentes o màquines assignades a títol individual serà responsabilitat del treballador. En supòsits excepcionals el temps emprat per a este quefer que excedisca de la jornada ordinària, es pagarà al preu d'hores extraordinàries i no tindran la consideració d'estes a efectes del seu càlcul.

Als treballadors en què de forma habitual, i excepcionalment als qui els substituïsquen, concórrega la circumstància que la seua intervenció és necessària, amb caràcter previ a l'inici immediat o al tancament del procés productiu, se'ls podrà avançar o prolongar la seu jornada pel temps estrictamente necessari.

El temps de treball prolongat o avançat segons el que preveuen els paràgrafs anteriors, no es computarà com a hores extraordinàries sense perjudici de la seu compensació econòmica al preu d'hores extraordinàries o en temps equivalents de descans.

#### Article 34. Torns i relleus

En les empreses que tinguen establlits sistemes de treball a torns, el treballador està obligat a romandre en el seu lloc de treball fins a l'arribada del relleu. El temps que es necessite durant l'espera que no excedirà de dues hores es compensarà, en tot cas, al preu de l'hora extraordinària independent que no es compute com a tal.

#### Article 35. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària, cada hora de treball que es realitze sobre la duració de la jornada anual establecida en l'article 33, o part proporcional en el cas de contractes de duració inferior a l'any natural, posada en relació amb la distribució diària o setmanal que s'haja establert d'esta en el calendari corresponent, segons els criteris que es fixen en l'article 34.

Les parts firmants es comprometen a reduir al mínim indispensable la realització d'hores extraordinàries.

La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, llevat dels supòsits en què siguen causades per força major.

No tindran la consideració d'hores extraordinàries, a efectes del seu càlcul com a tals, l'excés de les hores treballades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i d'urgent reparació.

Així mateix, tampoc tindran la consideració d'hores extraordinàries, als efectes del seu càlcul, les que hagen sigut compensades mitjançant descansos gaudits dins dels quatre mesos següents a la seu realització.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución ni cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

#### Artículo 35. Prolongación de la jornada

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurre la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantárselos o prolongárselos su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

#### Artículo 36. Turnos y relevos

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

#### Artículo 37. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 33, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 34.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

#### Article 36. Hores no treballades per impossibilitat del treball

En els supòsits d'inclemències del temps, força major o altres causes imprevisibles, o que sent previsibles resulten inevitables, l'empresa podrà acordar, amb comunicació prèvia als representants dels treballadors, la suspensió del treball pel temps imprescindible. El temps no treballat per les causes anterior no suposarà minvament en les retribucions del treballador.

El 50% de les hores no treballades per les causes d'interrupció de l'activitat, previstes en el paràgraf anterior, es recuperaran en la forma que les parts acorden.

En el supòsit que la interrupció esmentada assolísca un període de temps superior a 24 hores efectives de treball, s'ajustarà al que disposa en matèria de suspensió del contracte, per causa de força major, en el present conveni.

#### Article 37. Vacances

Les vacances anuals tindran una duració no inferior a trenta dies naturals.

Les empreses i els representants dels treballadors acordaran el pla de torns de vacances i dates per al seu gaudiment, que hauran de ser conegudes pels treballadors amb una antelació mínima de dos mesos.

Si en el procés de negociació mencionat no s'arriba a aconseguir acord, les empreses elaboraran el pla, els torns de vacances i la fixació de dates per al seu gaudiment atenent els criteris següents:

– Es podrà excloure com a període de vacances aquell que coincideix amb el de major activitat productiva de l'empresa, llevat del supòsit recollit en el paràgraf següent.

– Les vacances podran ser dividides, a efectes del seu gaudiment en dos períodes. Un d'ells, que, en tot cas no serà inferior a 15 dies laborables, haurà d'estar comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclusivament. La resta dels dies de vacances del segon dels períodes seran gaudits en les dates en què l'empresa determine en funció de les necessitats de producció.

El còmput per al gaudiment de les vacances s'efectuarà per anys naturals. En el primer any de prestació de serveis en l'empresa i, si no es correspon amb l'any natural complet, es tindrà dret al gaudiment de la part proporcional de vacances corresponents al temps realment treballat durant el dit any.

Una vegada iniciat el gaudiment del període de vacances, si sobreveu la situació IT, la seua duració es computarà com a dies de vacances, sense perjudici del dret del treballador a percebre la diferència entre la retribució corresponent a vacances i la prestació de IT si és aquella de superior quantia.

#### Capítol VIII Estructura salarial

#### Article 40. Estructura econòmica

Les remuneracions econòmiques dels treballadors afectats per este conveni estaran constituïdes per retribucions de caràcter salarial i no salarial.

En l'annex I d'este conveni autonòmic es fixen les remuneracions econòmiques mínimes dels treballadors afectats per este conveni per tots els conceptes i en còmput anual. Les remuneracions econòmiques mínimes fixades en l'annex I seran, així mateix, aplicables, amb el caràcter de remuneracions econòmiques mínimes, als treballadors afectats pels contractes de posada a disposició. En les taules salariales de cada província, s'establirà per a cada categoria o nivell la quantificació total de les remuneracions anuals.

##### Salaris

Són retribucions salariales les remuneracions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri.

Conceptes que comprenen les retribucions salariales:

a) Salari base

b) Complements salariales:

– De lloc de treball

– De quantitat o qualitat de treball

– Pagues extraordinàries

#### Artículo 38. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente convenio.

#### Artículo 39. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

– Podrá excluirse como período de vacaciones aquél que coincide con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusivos. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de IT, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT de ser aquella de superior cuantía

#### Capítulo VIII Estructura salarial

#### Artículo 40. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el anexo I de este convenio autonómico se fijan las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio por todos los conceptos y en cálculo anual. Las remuneraciones económicas fijadas en el anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición. En las tablas salariales de cada provincia, se establecerá para cada grupo la cuantificación total de las remuneraciones anuales.

##### Salarios

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales:

– De puesto de trabajo

– De cantidad o calidad de trabajo

– Pagas extraordinarias

- Vacances
- Complements de conveni
- Hores extraordinàries
- Antiguitat consolidada
- Plus d'aproximació.

Complements no salarials. Són les percepcions econòmiques que no formen part del salari pel seu caràcter compensatori per despeses suplidades o perjudicis ocasionats al treballador o pel seu caràcter assistencial.

#### Article 41. Distribució /composició de l'estructura econòmica

Les retribucions establides en el conveni autonòmic hauran de guardar la proporcionalitat següent:

- La suma del salari base, gratificacions extraordinàries i vacances no podrà ser inferior, en cap cas, al 75% del total anual, de les taules dels convenis per cada nivell o grup.

– Els complementos no salarials sumats, quan així pertoque, segons el que preveu l'article 40 no podran superar, en cap cas, el 8% del total anual de les taules dels convenis per al peó ordinari en el valor que es correspon amb grup 8.

– Quan així siga procedent el complement de conveni ocuparà el percentatge restant que resulte d'aplicar conjuntament els percentatges dels apartats anteriors.

#### Article 42. Meritació de salari

El salari es meritrà per dia natural i els complementos salarials per dia de treball efectiu, segons els models i les quanties que s'establixen en este conveni col·lectiu autonòmic, tot això atenent una activitat normal.

#### Article 43. Pagament del salari

La liquidació i el pagament del salari es farà documentalment mitjançant rebuts de salari que s'ajustaran a les normes vigents sobre la matèria, en els quals figuraran totes les dades d'identificació i els conceptes meritats pel treballador degudament especificats, segons l'anex III del present conveni i, per tant, queda prohibit tot pacte retributiu per salari global.

El salari es pagarà per períodes vençuts i mensualment, dins dels quatre primers dies hàbils del mes següent a la meritació.

Les empreses queden facultades per a pagar les retribucions i les bestretes mitjançant xec, transferència o altra modalitat de pagament a través d'entitats bancàries o financeres, amb comunicació prèvia als representants legals dels treballadors.

El pagament o la firma de rebuts que l'acredite, s'efectuarà dins de la jornada laboral.

El treballador, i amb la seua autorització el seu representant, tindrà dret a percebre, sense que arribe el dia assenyalat per al pagament i per una sola vegada al mes, bestreta del treball ja realitzat. L'import de la bestreta podrà ser de fins al 90% de les quantitats meritades.

En el moment del pagament del salari o, si és el cas, bestreta, el treballador firmarà el rebut corresponent i se li'n liurará còpia.

#### Article 44. Salari base

S'entén per salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps, sense atendre circumstàncies personals, de lloc de treball, per quantitat o qualitat de treball, o de venciment periòdic superior al mes.

La quantia del salari base serà la que s'especifique, per a cada un dels grups professionals en les taules salarials de les províncies d'este conveni.

#### Article 45. Salari hora ordinària

S'entén per salari hora ordinària el quotient que s'obté en dividir el salari anual de cada grup professional fixat les taules de les províncies d'este conveni, pel nombre d'hores anuals de treball efectiu.

- Vacaciones
- Complementos de convenio
- Horas extraordinarias
- Antigüedad consolidada
- Plus de acercamiento

Complementos no salariales. Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidados o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial

#### Artículo 41. Distribución/composición de la estructura económica

Las retribuciones establecidas en el convenio autonómico deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

- La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas de los convenios por cada grupo.

– Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 40 no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas de los convenios para el peón ordinario en el valor que se corresponde con el grupo 8.

– Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el resto porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

#### Artículo 42. Devengo de salario

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en este convenio colectivo autonómico, todo ello atendiendo a una actividad normal.

#### Artículo 43. Pago del salario

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo III del presente convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acrede, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

#### Artículo 44. Salario base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales de las provincias de este convenio.

#### Artículo 45. Salario hora ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo profesional fijado en las tabla de las provincias de este convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

#### Article 46. Complements per lloc de treball

Són aquells complements salarials que ha de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o per la forma de realitzar la seu activitat professional que comporte conceptuació distinta del treball corrent.

Es consideren complements de lloc de treball, entre altres, els de penositat, toxicitat, perill o nocturnitat.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y la suya percepción dependerá, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el lugar asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

#### Article 47. Complement per penositat, toxicitat o perill

1r. Als treballadors que hagen de realitzar treballs que resulten excepcionalment penosos, tòxics o perillosos, se'ls haurà de pagar un increment del 20% sobre el seu salari base. Si estes funcions s'efectuen durant la meitat de la jornada o en menys temps, l'increment serà el 15%, aplicat al temps realment treballat.

2n. Les quantitats iguals o superiors a l'increment fixat en este artículo que estén establecidas o establezcan las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco estarán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3r. Si per qualsevol causa desapareixen les condicions d'exceptional penositat, toxicitat o perill, es deixaran de pagar els increments indicats que, per tant, no tenen caràcter consolidable.

4t. Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'este conveni estiguin percebent un increment superior a l'establít per este, el mantindran com a condició personal més beneficiosa.

#### Article 48. Complemento de nocturnitat

Les hores retribuïdes durant el període comprés entre les 22.00 de la nit i les 6.00 de la matinada es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat, la quantia del qual es fixa en un increment del 25% del salari base que pertoquen segons les taules salariales.

El complement de nocturnitat es pagará íntegramente quan la jornada de treball i el període nocturno tinguieren una coincidència superior a quatre hores; si la coincidència és de quatre hores o inferior a este temps la retribució que s'ha de pagar serà proporcional al nombre d'hores treballades durant el període nocturno.

S'exceptuen del que estableixen els paràgrafs anteriors, i per consegüent no s'escaurà compensació econòmica, en els supòsits següents:

– Les contractacions realitzades per a treballs que per la seua mateixa naturalesa es consideren nocturns com ara: guardes, porters, serenos o similars que siguien contractats per a realitzar les seues funcions de nit; en les retribucions fixades en la negociació col·lectiva d'àmbit inferior quedará recollida esta circumstància.

– El personal que treballe en dos torns quan la coincidència entre la jornada de treball i el període nocturno siga igual o inferior a una hora.

– Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'este conveni estiguin percebent un increment superior a l'establít per este, el mantindran com a condició personal més beneficiosa.

#### Article 49. Complements per qualitat o quantitat de treball, primes o incentius

Són aquells complements salarials que ha de percebre el treballador per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, estiguoen o no units a un sistema de retribució per rendiments.

Es deixaran de percebre quan es constate que no es realitzen i, per tant, són no consolidables.

En les empreses on hi haja implantat o s'implante un sistema d'incentius a la producció, estos complementos se liquidaran conjuntament amb la salari establetit per unitats de temps.

#### Artículo 46. Complementos por puesto de trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

#### Artículo 47. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

1º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

4º Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un incremento superior al establecido por el mismo, lo mantendrán como condición personal más beneficiosa.

#### Artículo 48. Complemento de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 de la noche y las 6.00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

– Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardias, porteros, sereños o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un incremento superior al establecido por el mismo, lo mantendrán como condición personal más beneficiosa.

#### Artículo 49. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

#### Article 50. Gratificacions extraordinàries

Es consideren gratificacions extraordinàries els complements de venciment periòdic superior al mes.

– S'establixen dues gratificacions amb la denominació de paga d'estiu i paga de Nadal, que seran pagades, respectivament, abans del 30 de juny i del 20 de desembre, i es meritaran per semestres naturals, i per cada dia natural en què s'haja meritat el salari base.

##### – Meritació de les pagues:

Paga d'estiu: de l'1 de gener al 30 de juny

Paga de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

– La quantia d'estos complements serà la que s'especifique per a cadascun dels grups en cada una de les taules provincials establides en este conveni, incrementades, si és el cas, amb l'antiguitat consolidada que pertoque.

– Les empreses que a l'entrada en vigor del present conveni estiguin liquidant les pagues extraordinàries als treballadors a prima, estall, tasca o incentiu, segon el que disposen els extingits convenis provincials de Castelló i València, continuaran retribuint els seus treballadors de la mateixa forma fins al 01/01/2010, a partir d'esta data es determinarà la seu quantia segons el que disposa el punt anterior. Les empreses i els representants legals dels treballadors afectats, adequaran una nova distribució dels incentius conforme a la nova situació.

– Al personal que ingresse o cesse en l'empresa se li farà efectiva la part proporcional de les gratificacions extraordinàries conforme als criteris anteriors, en el moment de realitzar la liquidació dels seus havers.

#### Article 51. Vacances

1r. Amb la denominació de vacances, s'implanta el complement salarial pel qual es retribuirà el període de vacances anuals als treballadors.

2n. El complement salarial que han de percebre per vacances comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials percibudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudiment de les vacances, a excepció de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

3r. Els treballadors que cessen durant el transcurs de l'any tindran dret que en la liquidació que se'ls practique, al moment de la seu baixa en l'empresa, s'integre l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritàdes i no gaudides.

4t. Al contrari, i en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador ha gaudit de les seues vacances, l'empresa podrà deduir de la liquidació que se li practique, la part corresponent als dies d'excés gaudits, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

5é. A efectes de la meritació de vacances, es considerarà com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, siga quina siga la seu causa. No obstant això, atés que el dret al gaudiment de vacances caduca amb el transcurs de l'any natural, este es perderà si al seu venciment el treballador continua de baixa, encara que mantindrà el dret a percebre la diferència entre la retribució de vacances i la prestació d'incapacitat temporal si és aquella de superior quantia. El mateix criteri s'aplicarà per als supòsits de cessament per acabament de contracte.

#### Article 52. Complement de conveni

El complement denominat de conveni es meritara per cada dia efectivament treballat, en jornada normal, amb el rendiment normal i correcte, en la quantia que per a cada grup figure en les taules de les províncies d'este conveni autonòmic, detallades en l'annex I.

#### Article 53. Hores extraordinàries

1r. És el complement salarial que haurà de percebre el treballador per l'excés de temps de treball efectiu que realitze sobre la duració de la jornada anual establida o la proporcional que pertoque.

2n. Les hores extraordinàries realitzades seran compensades mitjançant descansos en l'equivalència de: 1 hora extra realitzada equivaldrà a 1 hora i mitja de descans.

#### Artículo 50. Gratificaciones extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

– Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

##### – Devengo de las pagas:

Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio

Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en cada una de las tablas provinciales establecidas en este convenio, según el anexo I, incrementadas, en su caso, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Las empresas que a la entrada en vigor del presente convenio, vengan liquidando las pagas extraordinarias a los trabajadores a prima, destajo, tarea o incentivo, según lo dispuesto en los extintos convenios provinciales de Castellón y Valencia, continuarán retribuyendo a sus trabajadores de la misma forma hasta el 01/01/2010, a partir de esa fecha se determinará su cuantía según lo dispuesto en el punto anterior. Las empresas y los representantes legales de los trabajadores afectados, adecuarán una nueva distribución de los incentivos conforme a la nueva situación.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

#### Artículo 51. Vacaciones

1º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

2º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cuál fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

#### Artículo 52. Complemento de convenio

El complemento denominado de convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada grupo figure en las tablas de las provincias de este convenio autonómico, detalladas en el anexo I.

#### Artículo 53. Horas extraordinarias

1º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldrá a 1 hora y media de descanso.

3r. Subsidiariament, les hores extres realitzades seran compensades mitjançant descansos i retribució, a raó de: 1 hora extra realitzada equivaldrà a 1 hora de descans i mitja hora retribuïda al valor de l'hora ordinària.

4t. Excepcionalment, les hores extres realitzades seran compensades mitjançant pagament en metàl·lic a raó de: 1 hora extra realitzada equivaldrà al 130% del valor de l'hora ordinària.

5é. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic corresponderà al treballador, independentment que si l'opció ho és per compensació per descansos, la data del seu gaudiment serà fixada per l'empresa durant els quatre mesos següents a la seua realització. Amb caràcter general s'acumularan els descansos per jornades completes.

6é. El nombre d'hores extraordinàries que realitze cada treballador, llevat de les realitzades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, no podrà ser superior a 2 al dia, 20 al mes i 80 a l'any.

#### Article 54. Plus d'aproximació

A fi d'igualar, en termes econòmics, les retribucions salarials de les tres províncies, es crea un plus d'aproximació, aplicable en les taules salarials de les províncies de Castelló i València, en els termes següents:

En les taules salarials de Castelló i València, apareixerà el concepte denominat plus d'aproximació, que serà el resultat d'aplicar l'1,5% sobre les taules definitives de l'any anterior, per als anys 2006 i successius fins al 31 de desembre del 2016.

L'import anual d'este plus reflectit en les taules de Castelló i València es pagarà prorratejat en dotze mensualitats.

En el cas que algun grup professional, en qualsevol de les taules salarials de les províncies que s'incrementen amb este plus, aconsegueix la mateixa retribució que la designada per a la província d'Alacant, abans de finalitzar l'any 2016, deixarà de percebre'l en haver aconseguit l'objectiu proposat, i es passarà a aplicar-li únicament els increments pactats a nivell estatal.

Una vegada finalitzat l'any 2016, les parts acorden reunir-se novament per a renegociar l'accord basant-se en les diferències que resten i acordar l'increment necessari en cada grup professional perquè la convergència s'efectue en un termini màxim de tres anys.

El dia 1 de gener del 2017, l'import total del plus d'aproximació es distribuirà entre els distints conceptes salarials del conveni vigent en eixe moment.

#### Article 55. Plusos d'escolaritat, incentius i carència d'incentius

Els treballadors que a l'entrada en vigor del present conveni perceben plusos de: escolaritat, incentius o carència d'incentius continuaran percebent-los en els mateixos termes en què els van ser concedits, com a condició personal més beneficiosa.

#### Article 56. Complement personal d'antiguitat

Les parts firmants del primer Conveni Col·lectiu General acordaren l'abolició definitiva del complement personal d'antiguitat i estableixen les fòrmules pertinents per a la seua compensació.

#### Article 57. Complement no salarial

1r. S'entendran com complements no salariais les indemnitzacions o bestrestes per despeses que hagen de ser realitzades pel treballador com a conseqüència de la seua activitat laboral.

2n. El complement no salarial es meritrà per dia d'assistència al treball, i serà d'igual quantia per a tots els grups o nivells segons els valors que es fixen en les taules de les províncies d'este conveni col·lectiu, que hauran d'unificar en un únic valor de les diverses quantitats que puguen fixar pels conceptes a què es referix el present article, d'acord amb el paràgraf següent i a partir de l'entrada en vigor d'este conveni.

El complement no salarial substituirà els plusos de transport o locomoció i els plusos de distància que amb igual o similar denominació estaven fixats en els convenis provincials.

3º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

#### Artículo 54. Plus de acercamiento

Al objeto de igualar, en términos económicos, las retribuciones salariales de las tres provincias, se crea un plus de acercamiento, aplicable en las tablas salariales de las provincias de Castellón y Valencia, en los siguientes términos:

En las tablas salariales de Castellón y Valencia, aparecerá el concepto denominado plus de acercamiento, que será el resultado de aplicar el 1,5% sobre las tablas definitivas del año anterior, para los años 2006 y sucesivos hasta el 31 de diciembre de 2016.

El importe anual de este plus reflejado en las tablas de Castellón y Valencia se abonará prorrteado en doce mensualidades.

En caso de que algún grupo profesional, en cualquiera de las tablas salariales de las provincias que se incrementan con este plus, alcance la misma retribución que la designada para la provincia de Alicante, antes de finalizar el año 2016, dejaría de percibirlo al haber conseguido el objetivo propuesto. Pasando a aplicársele únicamente los incrementos pactados a nivel estatal.

Una vez finalizado el año 2016, las partes acuerdan reunirse nuevamente para renegociar el acuerdo en base a las diferencias que resten y acordar el incremento necesario en cada grupo profesional para que la convergencia se efectúe en un plazo máximo de tres años.

El día 1 de enero de 2017, el importe total del plus de acercamiento se distribuirá entre los distintos conceptos salariales del convenio vigente en ese momento.

#### Artículo 55. Pluses de escolaridad, incentivos y carencia de incentivos

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo pluses de: escolaridad, incentivos o carencia de incentivos continuaran percibiéndolos en los mismos términos en que les fueron concedidos, como condición personal más beneficiosa.

#### Artículo 56. Complemento personal de antigüedad

Las partes firmantes del primer convenio colectivo general acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

#### Artículo 57. Complemento no salarial

1º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidós por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores que se fijen en las tablas de las provincias de este convenio colectivo, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación venían fijados en los convenios provinciales.

#### Article 58. Dietes / mitges dietes

1r. La dieta és un concepte de meritació extra salarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabalament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionades com a conseqüència de la situació de desplaçament.

2n. El treballador percebrà dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament no puga pernoctar en la seua residència habitual. Es meritarà sempre per dia natural.

3r. Es meritarà mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament el treballador afectat tinga necessitat de realitzar la menjada fora de la seua residència habitual i no li fóra subministrada per l'empresa, i puga pernoctar en la residència mencionada. La mitja dieta es meritarà per dia efectiu treballat.

4t. Les dietes o mitges dietes es perceben sempre independentment de la retribució del treballador i en les mateixes dates que esta; però en els desplaçaments de més d'una setmana de duració, aquell podrà sol·licitar bestretes quinzenals a compte, i a justificar, sobre les dietes mencionades.

5é. No es meritarà dieta o mitja dieta quan l'empresari organitze i pague la manutenció i l'allotjament del treballador desplaçat.

Així mateix, no es meritaran mitges dietes quan el desplaçament es realitze a distància inferior a 10 km del centre de treball.

Tampoc es meritaran mitges dietes quan, concurrent diversos centres de treball en el mateix terme municipal, es realitze el desplaçament a qualsevol d'ells.

6é. L'import de la dieta completa i de la mitja dieta està fixat en les taules de l'annex I del present conveni.

7é. A fi d'igualar, en termes econòmics, les dietes i mitges dietes de les tres províncies es procedirà de la forma següent:

Dites completes: les empreses optaran entre pagar les despeses que es justifiquen o un import de 40,38 euros per dia per a l'any 2008, que es revisarà en funció de l'IPC real, per a les províncies d'Alacant i València. La província de Castelló aplicarà un import de 28,87 euros per a 2008 i iniciarà un procés de convergència com el considerat per al plus d'aproximació, que haurà d'estar conclòs el 01/01/2017

Mitges dietes: s'establix la mitja dieta a partir del 01/01/08 en 17,99 euros per a les províncies d'Alacant i València. La província de Castelló aplicarà un import de 9,46 euros per a 2008 i iniciarà un procés de convergència com el considerat per al plus d'aproximació, que haurà d'estar conclòs el 01/01/2017

#### Article 59. Locomoció o quilometratge

La locomoció és un concepte de meritació extra salarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabalament o compensació de les despeses del treballador ocasionades com a conseqüència de la situació de desplaçament per la seua funció dins de l'empresa i en el cas que este empre mitjans de locomoció propis.

A fi d'igualar, els imports que se satisfan en concepte de locomoció en les tres províncies es procedirà de la forma següent:

L'any 2008, les taules salarials de la província d'Alacant registrarán un import per locomoció o quilometratge de 0,26 euros. Les taules salarials de Castelló i València un import de 0,18 euros. S'iniciarà un procés de convergència com el considerat per al plus d'aproximació, que haurà d'estar conclòs el 01/01/2017

#### Article 60. Disposicions comunes

Les retribucions que estiga percebent cada treballador afectat pel present conveni a la seua entrada en vigor, no es veuran minvades en cap cas en el seu conjunt i còmput anual com a conseqüència de la seua aplicació.

#### Article 61. Absorció i compensació

Les empreses afectades pel present conveni autonòmic podran compensar i absorbir els augmentos o les millores que en matèria de percepcions econòmiques s'hi fixen, sempre que les percepcions econòmiques realment pagades als treballadors siguin superiors a les fixades en aquells en el seu conjunt i còmput anual.

#### Artículo 58. Dietas / medias dietas

1º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 km del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6º El importe de la dieta completa y de la media dieta está fijado en las tablas del anexo I del presente convenio.

7º Al objeto de igualar, en términos económicos, las dietas y medias dietas de las tres provincias se procederá de la siguiente forma:

Dietas completas: Las empresas optarán entre pagar los gastos que se justifiquen o un importe de 40,38 euros por día para el año 2008, que se revisará en función del IPC real, para las provincias de Alicante y Valencia. La provincia de Castellón aplicará un importe de 28,87 euros para este año 2008 iniciando un proceso de convergencia como el considerado para el plus de acercamiento, que deberá estar concluido el 01/01/2017

Medias dietas: Se establece la media dieta a partir del 01/01/08 en 17,99 euros para las provincias de Alicante y Valencia. La provincia de Castellón aplicará un importe de 9,46 euros para este año 2008 iniciando un proceso de convergencia como el considerado para el plus de acercamiento, que deberá estar concluido el 01/01/2017

#### Artículo 59. Locomoción o kilometraje

La locomoción es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento por su función dentro de la empresa y en el caso de que éste emplee medios de locomoción propios.

Al objeto de igualar, los importes que se satisfacen en concepto de locomoción en las tres provincias se procederá de la siguiente forma:

En el año 2008, las tablas salariales de la provincia de Alicante registrarán un importe por locomoción o kilometraje de 0,26 euros. Las tablas salariales de Castellón y Valencia un importe de 0,18 euros. Iniciando un proceso de convergencia como el considerado para el plus de acercamiento, que deberá estar concluido el 01/01/2017

#### Artículo 60. Disposiciones comunes

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

#### Artículo 61. Absorción y compensación

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en éste, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

Als efectes de l'aplicació del que preveu el capítol V, Clasificació professional, i de l'aplicació de la pujada propiciada per la negociació a l'aproximació de les taules de València i Castelló respecte a la d'Alacant conforme es regula en l'article 54 del present conveni col·lectiu, podran ser absorbides i compensades totes les remuneracions de caràcter salarial homògenes que el treballador percebia. No tindran esta consideració les primes de producció, estalls i tasques, és a dir, complementos de quantitat o qualitat, siguin estes fixes o variables.

L'absorció i compensació sols es podrà efectuar comparant globalment conceptes de naturalesa salarial o de naturalesa extra salarial i en còmput anual.

**Article 62. Condicions i procediment per a la no aplicació del règim salarial establert en el conveni autonòmic**

El conveni autonòmic incorpora, com a text normatiu, la clàusula següent de no aplicació dels increments salariais.

Les empreses podran sol·licitar la no aplicació dels increments salariais totals o parcials quan es donen els supòsits següents:

a) Quan l'empresa es trobe en situació legal de suspensió de pagaments, fallides, concurs de creditors o qualsevol altre procediment que haja declarat la situació d'insolvència provisional o definitiva de l'empresa, sempre que no hi haja cap expedient de regulació d'ocupació per estes causes, si n'hi ha s'ajustarà al que disposa l'apartat b)

b) Quan l'empresa es trobe en expedient de regulació d'ocupació que afecte, almenys, el 20% de la plantilla, originat per causes econòmiques, i sempre que haja sigut acceptat pels representants legals dels treballadors.

c) Quan l'empresa acrelide, objectivament i fefaentment, situacions de pèrdues d'explotació que afecten substancialment l'estabilitat econòmica de l'empresa en els dos exercicis comptables anteriors al que es pretén implantar esta mesura.

Es prendrà com a referència per al càlcul del resultat anteriorment mencionat els models de comptes anuals del Pla General Comptable, així com les despeses i els ingressos financers.

d) Quan s'esdevinga, en l'empresa afectada, un sinistre o sinistres la reparació dels quals supose una greu càrrega financera o de tresoreria. Esta circumstància no suposarà una possible no aplicació dels increments salariais sinó, en tot cas, una suspensió temporal en el seu pagament. Les parts afectades negociaran la duració d'esta suspensió. Una vegada produïda la recuperació econòmica es pagaran els increments objecte de suspensió amb efectes retroactius a la data d'inici de la no aplicació.

#### Procediment

Les empreses en què, al seu judici, concórreguen les circumstàncies expressades, comunicaran als representants legals dels treballadors en l'empresa el seu desig d'acollir-se al procediment regulat en este article, en el termini de trenta dies naturals comptats des de la publicació oficial d'estos increments llevat del cas d), on el termini començarà a comptar des de la data del sinistre.

D'igual forma i en el mateix termini es comunicarà esta intenció a la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu.

Quan en una empresa no hi haja representació legal dels treballadors, actuarà com a garant, i es practicaran totes les actuacions contingudes en este article, la Comissió Paritària d'interpretació del present conveni col·lectiu.

Simultàniament a la comunicació l'empresa facilitarà a la representació legal dels treballadors la comunicació següent:

1.1 Documentació econòmica que consistirà en els balanços de situació i el compte de resultats dels dos últims anys.

1.2 La declaració a efectes de l'Impost de Societats també amb referència als dos últims anys.

1.3 Informe del Censor Jurat de Comptes quan hi haja obligació legal.

#### 1.4 Pla de Viabilitat de l'Empresa.

En el supòsit recollit en l'apartat d) la documentació a què al·ludeixen els punts 1.1., 1.2. i 1.3. sols serà exigible respecte a l'exercici comptable immediat anterior. En este cas s'exigirà a més certificació del saldo de tresoreria existent en la data de presentació del sinistre.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V, Clasificación Profesional, y de la aplicación de la subida propiciada por la negociación al acercamiento de las tablas de Valencia y Castellón con respecto a la de Alicante conforme se regula en el artículo 54, del presente convenio colectivo, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual

**Artículo 62. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio autonómico**

El convenio autonómico incorpora, como texto normativo, la siguiente cláusula de inaplicación de incrementos salariales.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir de estará a lo dispuesto en el apartado b)

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acrelide, objetivamente y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los gastos e ingresos financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

#### Procedimiento

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salariales salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio colectivo.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1 Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2 La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3 Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

#### 1.4 Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1., 1.2. y 1.3. sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dins dels catorze dies naturals següents les parts s'hauran de pronunciar sobre la procedència o improcedència en l'aplicació d'esta clàusula.

El resultat d'esta negociació serà comunicat a la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu en el termini dels cinc dies següents a haver-se produït l'accord o el desacord aportant la documentació utilitzada, i es procedirà en la forma següent:

a) En cas d'accord l'empresa i els representants dels treballadors comunicaran el percentatge d'increments salarials a aplicar, o la seu no aplicació. La Comissió competent ratificarà o denegarà el dit accord.

b) En cas de no haver acord, la Comissió Paritària d'interpretació examinarà les dades posades a la seu disposició, demanarà la documentació complementària que estime oportuna i els assessoraments tècnics pertinent. Escoltarà les parts, i s'haurà de pronunciar sobre si, en l'empresa sol·licitant, concorren o no les circumstàncies exigides en el paràgraf primer d'esta clàusula.

Els acords de la Comissió Mixta del conveni col·lectiu es prendran per unanimitat.

Este procediment es tramitarà en el termini d'un mes a partir del moment que les parts traslladen el desacord a la Comissió Mixta d'interpretació; desacord que haurà de ser motivat en l'acta corresponent.

Els terminis establits en esta clàusula seran de caducitat a tots els efectes.

Els representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i de les dades a què s'haja tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors i, per consegüent, observaran sobre tot això, sigil professional.

No podran fer ús d'esta clàusula les empreses durant dos anys consecutius.

Una vegada acabat el període de desvinculació les empreses afectades s'obliguen a procedir a l'actualització immediata dels salaris dels treballadors, per a això, s'aplicaran sobre els salariis inicials els diferents increments durant el temps que durà l'aplicació d'esta clàusula.

S'exceptua de l'aplicació del paràgraf anterior, la causa prevista en l'apartat d) d'este article, el procediment d'actualització del qual queda implícitament regulat en el dit apartat.

## Capítol IX Faltes i sancions

### Article 63. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses d'accord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

### Article 64. Graduació de faltes

Les faltes cometudes pel treballador es classificaran, atenent la seu importància, transcendència i intenció, en lleus, greus o molt greus.

### Article 65. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. D'una a quatre faltes de puntualitat en el període de 30 dies naturals sense causa justificada.

2. No comunicar amb l'antelació deguda la seu falta al treball per causa justificada, si no prova la impossibilitat de fer-ho.

3. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per temps breu, sempre que no afecte el bon funcionament de l'empresa ni perturbe el treball dels altres treballadors, en estos supòsits es considerarà com falta greu o molt greu.

4. Menudes negligències en la conservació del material.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

6. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

7. L'embriaguesa ocasional.

8. Usar el telèfon o altres elements per a afers particulars sense la deguda autorització.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación. La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabarán la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio colectivo se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

## Capítulo IX Faltas y sanciones

### Artículo 63. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### Artículo 64. Graduación de faltas

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

### Artículo 65. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, si no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Traslladar-se d'una a una altra dependència de la fàbrica, tallers o oficines, sense que les necessitats del servei ho justifiquen, llevat que es tracte de representants legals dels treballadors en actuacions pròpies del seu càrrec.

10. Indagar o regirar els armaris o efectes personals dels companys sense la deguda autorització de l'interessat.

11. No assolir, voluntàriament, el rendiment normal exigible en una jornada durant un període de trenta dies naturals.

#### Article 61. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de quatre faltes no justificades de puntualitat en el període de 30 dies naturals.

2. Faltar dos dies al treball durant un mes sense justificació.

3. Intervenir en jocs en hores de treball.

4. La simulació de malaltia o accident.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria per al treballador o comporta risc per a la vida o salut tant d'ell com d'altres treballadors.

6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se'n de la firma o targeta de control.

7. La negligència o imprudència en el treball que n'afecte la bona marxa.

8. Realitzar treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis elements, equips o ferramentes de l'empresa, si no es compta amb l'autorització oportuna.

9. El trencament o violació del secret de reserva obligada si no es produïxen perjudicis a l'empresa.

10. Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors, en relació amb el servici o treball.

11. Els errors intencionats que es repetisquen amb freqüència i que originen perjudicis a l'empresa.

12. No advertir, amb la deguda diligència, els superiors de qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions, màquines, material o locals.

13. Trobar-se en els locals de l'empresa sense causa justificada, fora dels horaris de treball, així com introduir-hi persones alienes a l'empresa sense la deguda autorització.

14. Negligències d'importància en la conservació o en la neteja de materials, màquines o instal·lacions que el treballador tinga al seu càrrec, quan se'n derive perill per als companys de treball.

15. No assolir, voluntàriament, el rendiment normal exigible en dues jornades durant un període de trenta dies naturals.

16. La reincidència en els fets o conductes qualificades com faltes lleus, llevat les de puntualitat dins d'un trimestre, quan haja mitjançant sanció escrita.

#### Article 62. Faltes molt greus

Es consideraran com faltes molt greus les següents:

1. Més de sis faltes de puntualitat no justificades cometes en el període de sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada.

3. El frau, la desleialtat i abús de confiança en l'exercici del treball; el furt i el robatori, tant als altres treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora durant actes de serveis.

4. Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes maliciósament en matèries primeres, peces elaborades, obres, eines, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i departaments de l'empresa.

5. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuten negativament en el treball.

6. La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan se'n puga derivar un perjudici sensible per a l'empresa.

7. La concorrència desleial, segons els supòsits en l'article 21.1. de l'Estatut dels Treballadors.

8. Els maltractes de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

#### Artículo 66. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

10. Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

#### Artículo 67. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciósamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del ET.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidents greus als companys de treball per imprudència o negligència inexcusable.
10. L'abús d'autoritat per part de qui la tinga.
11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.
12. L'emissió maliciosa o per negligència inexcusable d'informes erronis.
13. Autolesionar-se en el treball.
14. L'abandó del treball sense justificació quan ocasione evident perjudici per a l'empresa o siga causa d'accidents per a altres treballadors.
15. L'incompliment de les mesures de seguretat adoptades en el centre de treball quan implique risc d'accident greu.
16. La imprudència punible que cause danys greus en les instal·lacions de l'empresa (maquinària, edificis) o en la producció.
17. La desobediència als superiors que puga motivar trencament manifest de la disciplina, quan se'n derive perjudici notori per a l'empresa o per als altres treballadors.
18. L'assetjament sexual patit pel treballador o per la treballadora, entès com les conductes amb tendència libidinosa, no desitjades pel destinatari o destinataria, que generen un entorn laboral hostil i incòmode objectivament considerat, amb menyscapte del dret de la víctima de complir la prestació laboral en un ambient lliure d'ofenses de paraula i obra que atempten contra la seua intimitat personal.
19. La reincidència en els mateixos fets o conductes qualificades com faltes greus, llevat de les de puntualitat dins del mateix trimestre, sempre que hagen sigut objecte de sanció.

#### Article 68. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò estipulat en el present conveni.

La sanció de faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador.

En qualsevol cas, l'empresa informarà els representants dels treballadors de les sancions imposades per faltes molt greus.

#### Article 69. Sancions

1r. Les sancions que les empreses puguen aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes cometudes, seran les següents:

##### A) Faltes lleus:

- a) Amonestació verbal  
b) Amonestació per escrit

##### B) Faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies

##### C) Faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 90 dies

##### b) Acomiadament

2n. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedeixen en el punt 1r, es tindran en compte:

a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.

b) La seua categoria professional.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

3r. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tinguen la condició de representant legal o sindical, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran escoltats, a part de l'interessat, els restants membres de la representació a què este pertanya, si n'ha.

L'obligació de instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

4t. En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als treballador afiliats a un sindicats, amb caràcter previ a la imposició d'esta mesura, haurà de donar audiència als delegats sindicats, si n'hi ha.

#### Article 70. Prescripció

La facultat de l'empresa per a sancionar per a les faltes lleis als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. El abuso de autoridad por parte de quién la ostente.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

#### Artículo 68. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### Artículo 69. Sanciones

1º. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal  
b) Amonestación por escrito

##### B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

##### C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

##### b) Despido

2º. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1º, se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3º. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4º. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

#### Artículo 70. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las

seixanta dies, a partir de la data en què aquella conegué la comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comés.

#### Article 71. Expedient contradictori

La incoació d'expedient contradictori s'ajustarà a les normes següents:

a) S'iniciarà amb una ordre escrita del representant de l'empresa amb les designacions d'instructor i secretari.

Començaran les actuacions prenent declaració a l'autor de la falta i als testimonis, i s'admetran totes aquelles proves que hi aporten.

Seguidament seran escoltats el Comitè d'Empresa, els delegats de personal o la resta d'ells. I s'inclouran en les diligències de l'expedient totes aquells proves o alegacions que aporten.

b) La tramitació de l'expedient, si no cal aportar proves de qualsevol classe que siguen de llocs distints a la localitat on s'incoe, s'acabará amb la màxima diligència, una vegada incorporades les proves a l'expedient.

c) La resolució recaiguda es comunicarà per escrit, expressant les causes que la motivaren i les dates en què es produïren, i l'interessat haurà de firmar el duplicat. En el cas que es negue a firmar, se li farà la notificació davant de testimonis.

Es farà constar també la data de recepció d'este comunicat, el dia d'inici d'efectes de la sanció, així com el seu acabament, si n'hi ha.

Una còpia d'esta comunicació es lliurà al Comitè o als delegats de personal que participaren en l'expedient, dins dels cinc dies hàbils següents a la recepció de l'escript per l'infraactor.

#### Capítol X Seguretat i salut en el treball

Capítol regulat en el IV Conveni General de Derivats del Cement i que es recull íntegrament en el present conveni autonòmic, tal com es desplega a continuació.

#### Article 72. Condicions generals

##### 1. Exposició de motius.

Les parts firmants del present conveni són conscientes de la necessitat dur a terme una política operativa en la prevenció dels riscos professionals, d'adoptar les mesures necessàries per a l'eliminació dels factors de riscos i accident en les empreses, de foment de la informació als treballadors, de la formació d'estos i dels seus representants.

La integració de la prevenció en tots els nivells jeràrquics de l'empresa implica l'atribució a tots ells i l'assumpció per estos de l'obligació d'incloure la prevenció de riscos en qualsevol activitat que realitzin o ordenen, i en les decisions que adopten en tots els àmbits i processos productius.

Per això, entenem necessària la millora i adaptació de la LPRL i les normatives que l'amplien a les circumstàncies específiques de les empreses que engloba este conveni.

##### 2. Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral.

Es constituirà la Comissió Paritària Sectorial de Seguretat i Salut d'àmbit estatal que estarà composta per quatre representants de les organitzacions sindicals (FECOMA-CCOO i MCA-UGT) i quatre de la representació empresarial (ANEFHOP I FEDECE) firmants d'este conveni.

Les normes de funcionament s'establiran a través del reglament corresponent que es realitzarà en la primera reunió després de la firma d'este acord. Podran realitzar entre altres les funcions següents:

S'encarregarà de desenvolupar, vigilar el compliment i interpretar els continguts del present capítol.

Proposar la realització d'estudis, ànalisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys de la salut, i implantació de l'activitat i gestió preventives en l'àmbit sectorial.

Propostes d'actuació per a portar a terme accions que actuen sobre les deficiències i problemes detectats.

muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 71. Expediente contradictorio

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, delegados de personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

#### Capítulo X Seguridad y salud en el trabajo

Capítulo regulado en el IV Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

#### Artículo 72. Condiciones generales

##### 1. Exposición de motivos.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

##### 2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC OO y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (ANEFHOP Y FEDECE) firmantes de este Convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

## Plans de formació específica per als treballadors i treballadores.

Criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes de formació i informació.

Propostes, desenvolupar i gestionar la sol·licitud d'ajudes econòmiques davant d'institucions i fundacions públiques o privades per a dur a terme plans d'actuació.

Mitjançar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball.

Davant del plantejament per alguna de les parts d'un procediment de conflicte col·lectiu que tinga relació amb la matèria plantejada del conveni i prèviament a l'inici d'un procediment administratiu o judicial, s'informarà detalladament a la dita comissió sobre les circumstàncies que concorren i esta emetrà un dictamen en què proposarà, si és el cas, les distintes possibilitats que es poden considerar per a evitar el conflicte.

Durant el termini d'un mes la comissió podrà demanar a les parts qualsevol tipus de documentació, ànalisi, estudis, etc., que considere convenient a fi de valorar amb la deguda objectivitat les circumstàncies que concorreguen.

Una vegada notificada a les parts el dictamen amb les conclusions que si és el cas estime convenientes per a la solució del conflicte i si estes no foren adequades a la seua pretensió es deixa a la seua voluntat el plantejament del conflicte col·lectiu de conformitat amb la legislació vigent sobre la matèria.

Per al millor desenvolupament de les activitats previstes les parts podran designar els assessors que estimen necessaris.

### 3. Organització preventiva.

Tot centre de treball es dotarà d'una planificació de l'activitat preventiva, també de personal de la mateixa empresa amb formació suficient, per a executar les prescripcions del pla així com fer efectiva la integració de l'empresa amb els serveis prevenció de què es dote. Els representants legals dels treballadors participaran en la seua elaboració, seguiment i evaluació dels resultats aconseguits.

En l'àmbit de la prevenció de riscos l'empresa tindrà en compte la legislació vigent aplicable de tal forma que es pose de manifest:

a) Que la prevenció de riscos laborals s'ha integrat en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'esta.

b) Que han sigut identificats els perills i evaluats els riscos a què s'exposen els treballadors en el lloc de treball, tant en relació amb els equips de treball com amb l'entorn del lloc de treball.

c) Que la concepció i utilització dels equips i llocs de treball són segurs, d'acord amb els principis de l'acció preventiva establits en l'article 15 de la LPRL.

d) Que s'ha previst una adequada gestió e manteniment dels equips de treball a fi que la seguretat no resulte degradada.

e) Que s'han previst mesures adequades per a eliminar els perills i minimitzar els riscos, per a aconseguir els objectius fixats per la legislació laboral.

f) Que l'estructura, la dedicació de personal, els mitjans dels òrgans de prevenció i els mitjans econòmics, són adequats i suficients per a l'activitat preventiva.

g) Que s'han integrat en l'activitat preventiva les mesures d'emergència i vigilància de la salut, previstes en els articles 20 i 22 de la LPRL.

h) Que es controlen periòdicament les condicions, l'organització, els mètodes de treball i l'estat de salut dels treballadors.

i) Que s'han previst i programat la formació, informació, consulta i participació adequada del personal, en matèria de seguretat i salut.

j) Que s'han previst les mesures necessàries per a garantir la coordinació d'activitats empresarials en el centre de treball.

En tot cas, la planificació haurà de registrar totes les incidències sobre seguretat i salut que es produïsquen en la vida de l'empresa, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activi-

## Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.

Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.

Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.

Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

### 3. Organización preventiva.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios preventivos de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de tra-

tat dels treballadors, les mesures en matèria de seguretat i salut, i els resultats de les evaluacions o auditòries del sistema de gestió de prevenció de riscos laborals.

Tota activitat preventiva aprovada haurà d'incorporar el termini per a portar-la a cap i les mesures provisionals de control del risc. En el cas que el període en què haja de desenvolupar-se la dita planificació comprengués més d'un any, s'hauran d'indicar, dins de la programació anual, les accions provisionals a implantar en el període.

Tot lloc de treball amb risc d'exposició a agents químics o físics, com ara calor, pols, tòxics, soroll, càrregues, etc., haurà de ser avaluat havent-se informat prèviament als delegats de prevenció per a facilitar-los la seua presència.

4. Drets i obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç d'acord amb la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador estarà obligat a observar en el seu treball les mesures legals, reglamentàries i que determine l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador estarà obligat a seguir i complir les directrius que es deriven de la formació i informació que reba de l'empresa. D'una manera general, el treballador haurà de complir les obligacions que preveu l'article 29 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals.

## 5. Vigilància de la salut

Amb independència d'allò establert en aquelles disposicions legals relacionades amb la protecció de riscos específics o activitats d'especial perillositat, les empreses estaran obligades a realitzar els reconeixements mèdics següents:

1. Reconeixements periòdics anuals per a la vigilància en el canvi de condicions psíquiques o sanitàries causades o no pel treball. Si s'adverteix alguna malaltia el servei mèdic propi o concertat dins del Servei de Prevenció informarà l'interessat i se li orientarà sobre les seues conseqüències i millor forma de tractament. Es reconeixen com a protocols mèdics sectorials d'obligada aplicació els editats pel Ministeri de Sanitat i Consum.

2. Tot treballador tindrà una història clínica que li serà confecionada en practicar-se el primer reconeixement mèdic i que tindrà caràcter secret. Quan finalitze la relació laboral, el Servei de Prevenció li entregarà una còpia de l'històrial clínic laboral a petició del treballador.

3. Estes mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Estes dades no podran ser usades amb fins discriminatoris ni en perjuï del treballador.

4. Els informes previs dels representants dels treballadors en relació amb el caràcter voluntari o obligatori dels reconeixements mèdics periòdics recolliran l'obligatorietat de la seua realització a partir d'aquell en què s'haja detectat algun canvi de condicions psíquiques o sanitàries que puguen constituir una amenaça seria i previsible per a la salut del treballador o dels seus companys de treball.

5. Davant d'absència de representació, i tenint en compte la faceta eminentment preventiva de les disposicions legals i contractuales en vigor, els sindicats firmants del present conveni consideren de realització obligatòria estos reconeixements quan es donen les circumstàncies assenyalades en el paràgraf anterior, este apartat tindrà el valor d'informe previ als efectes establits en el punt 4t de l'article 22 de la Llei 31/95 de 8 de novembre.

6. Els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball, en el cas de ser treballadors a torns els reconeixements mèdics hauran de ser planificats de manera que coincidisquen amb el torn de matí. Amb caràcter excepcional, altres situacions diferents de les regulades anteriorment seran organitzades amb els delegats de prevenció.

7. S'establiran protocols per a la vigilància de la salut que atenguen els distints riscos a què s'hagen sotmés els treballadors compre-

bajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditórias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

## 5. Vigilancia de la salud

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confecionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4º del artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido los trabajadores

sos en el present conveni, dels quals s'informarà prèviament els representants dels treballadors.

#### 6. Roba de treball i equips de protecció individual.

1. Tots els treballadors disposaran de dos equipaments de roba de treball complets en funció de la climatologia, complementada amb aquelles peces necessàries per al seu reforç calorífic o impermeable (parques, jupetins, gorres, impermeables). L'equip necessari s'entregará a aquells treballadors de nova contractació al començament de la seua activitat.

El deteriorament involuntari d'estes peces per causa del propi treball, donarà lloc a la substitució immediata.

De la mateixa manera, s'haurà de consultar abans en el comité de seguretat i salut o, si no n'hi ha, amb el delegat de prevenció, sobre la roba de treball amb la finalitat d'aconsellar l'empresa perquè trie aquella que respecte les mesures de seguretat i salut, així com de la seua millor adaptació a cada lloc.

2. Tampé els seran entregats els equips de protecció individual en aquells treballs que així ho requerisquen. Quan hi haja discrepància entre treballador i empresa sobre l'ús dels equips de protecció individual apropiats, es traslladarà el problema al comité de seguretat i salut o, si no n'hi ha, al delegat de prevenció, que emetrà l'oportú informe.

Davant de la presència de qualsevol contaminant físic, químic o biològic detectat en l'avaluació de riscos, encara que no se supere el valor límit ambiental vigent, l'empresari estarà obligat a entregar els equips de protecció individual a aquells treballadors que els ho solliciten.

#### 7. Formació

Es definixen adequats en l'àmbit d'este conveni, de conformitat amb l'article 19 de la LPRL els programes formatius teoricopràctics, per a cada ofici i lloc, el disseny i continguts dels quals seran desenvolupats per la Comissió Paritària de Seguretat i Salut, a més dels que dissenye la mateixa empresa, d'acord amb el que estableix l'article 1 del present capítol. En concret es definixen:

La formació inicial la duració de la qual serà de 3 hores mínim, que haurà de recollir entre altres:

– Conceptes bàsics sobre l'organització elemental de la prevenció.

– Tècniques preventives elementals sobre riscos genèrics i la seua prevenció.

– Primers auxilis i plans d'emergència.

I la formació específica per oficis a tots els treballadors la duració dels quals serà de 3 hores anuals com a mínim.

– Tècniques preventives d'ofici i funció.

– Mitjans, equips i ferramentes.

– Interferències en activitats.

– Drets i obligacions.

– Anàlisi dels accidents produïts l'any anterior.

La formació en matèria de prevenció serà acreditada per la Comisió Paritària de Seguretat i Salut de manera que permeta identificar els treballadors que l'han rebuda, i no duplicar-la, encara que canviem d'empresa sempre que ambdues estiguin acollides a este conveni col·lectiu.

#### Article 73. Delegats de prevenció

En compliment de les seues obligacions preventives l'empresa facilitarà als delegats de prevenció i components del Comité de Seguretat i Salut en el Treball un curs equiparable al nivell bàsic de 50 hores segons el que preveu el Reglament de Serveis de Prevenció.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari afegit d'1 hora setmanal per a realitzar les seues activitats inherents en el centre de treball. Este temps es podrà acumular a petició dels delegats, inclusivament per a la realització de cursos de formació en matèria de prevenció i medi ambient.

Els delegats de prevenció tindran les facultats afegides de medi ambient, als quals se'ls haurà de facilitar informació:

– De les situacions anòmals que es produsquen relacionades amb el medi ambient, incloent-hi les dades ambientals periòdiques que es necessiten per a l'anàlisi de les dites anomalies.

comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

#### 6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

#### 7. Formación

Se definen adecuados en el ámbito de este convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas.

Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones.

Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este convenio colectivo.

#### Artículo 73. Delegados de prevención

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

- De les mesures que s'adopten per a resoldre les dites anomalies.
- Dels acords i de les decisions que les autoritats competents adopten respecte al centre de treball relacionats amb estos aspectes, així com els efectes i mesures a concretar en cada moment.
- El desenvolupament legislatiu autonòmic, nacional o comunitari sobre medi ambient.
- La representació dels treballadors podrà proposar iniciatives tendents a la millora de la situació mediambiental.
- S'establiran programes de formació específica per a estes matèries que permeten un millor coneixement dels problemes mediambientals.
- Compromís empresarial d'utilitzar sistemes de gestió mediambiental, per a gestionar els processos mediambientals i garantir de manera sostenible la defensa del medi ambient.

#### Article 74. Comité de seguretat i salut

En els centres de treball on hi haja més de 30 treballadors i menys de 50 es constituirà un Comité de Seguretat i Salut en el treball format per dos delegats de prevenció, nomenats entre els delegats del personal i el mateix nombre de representants de l'empresa, els acords adoptats del qual tindran caràcter vinculant.

En la documentació a què fa referència l'article 23 de la LPRL s'adjuntarà formant un tot amb esta les decisions del Comité de Salut i Seguretat amb la data, l'àmbit d'actuació i el temps d'implantació, també les observacions que els representants dels treballadors consideren oportunes.

Les reunions del Comité de Seguretat i Salut es realitzaran mensualment i de forma excepcional davant de fets greus en el termini de 24 hores a sol·licitud de qualsevol de les parts que el constituïxen. En els centres de treball on no hi haja obligació de constituir Comité de Seguretat i Salut, es programaran obligatoriament reunions periòdiques mensuals amb el delegat de prevenció.

Els components del servei de prevenció, així com les persones que realitzen habitualment les seues labors en esta matèria incloent-hi el personal del servei mèdic no podrán formar part com a representants de l'empresa en les reunions d'este òrgan, i hauran d'assistir-hi si les parts ho consideren oportú amb veu però sense vot i amb l'objecte d'assessorar tècnicament el Comité.

#### Article 75. Situacions especials de risc

Quan el canvi de lloc de treball a què fa referència l'article 24 de la LPRL no siga tècnicament o objectivament possible o no puga razonablement exigir-se per motius justificats, la treballadora podrà sol·licitar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc i sol·licitar la prestació econòmica de la Seguretat Social. En estos supòsits, l'empresa complementarà este subsidi fins a arribar al cent per cent de la base reguladora mentre dure la dita situació.

Igualment durant el període de lactància i fins que el fill tinga l'edat de 9 mesos es podrà reduir la jornada laboral en una hora ja siga a l'inici o final d'esta sense disminució del salari, o acumular la dita hora a fi d'ampliar el permís per maternitat a la finalització d'este.

Quan un treballador siga considerat especialment sensible a determinats riscos del seu lloc de treball, i no hi haja un lloc equivalent exempt d'exposició als dits riscos, el treballador haurà de ser destinat a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, compatible amb el seu estat de salut, si bé conservarà, com a mínim, el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

#### Article 76. Dret a expedient contradictori

En el cas que una empresa pretenga sancionar algun treballador per la paralització del treball basant-se en l'apreciació de risc greu i imminent, procedirà a l'obertura d'expedient contradictori en què seran escoltats, a més de l'interessat, els membres de la representació legal dels treballadors i el Comité de Seguretat i Salut o el Delegat de Prevenció, si és el cas.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

#### Artículo 74. Comité de seguridad y salud

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

#### Artículo 75. Situaciones especiales de riesgo

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

#### Artículo 76. Derecho a expediente contradictorio

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

#### Article 77. Agents sectorials de prevenció

La Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball s'encarregarà de desenvolupar en el sector l'Estratègia Espanyola de Salut Laboral després de la seua aprovació en la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball. El desenvolupament d'esta estratègia i la seua implantació en el sector de Derivats del Ciment d'Espanya haurà d'estar finalitzat abans del 31 de desembre.

#### Capítol XI Permisos, llicències i excedències

##### Article 78. Permisos i llicències

El treballador, amb avis previ i justificació, es podrà absentar del treball pel temps i en les condicions establides en l'annex V, quadre de permisos i llicències.

El preavís serà sempre obligatori, llevat de supòsits i situacions excepcionals i imprevisibles que no permeten preavisar de l'absència, cas en què s'acreditaran al seu moment suficientment.

Els efectes dels permisos i de les llicències s'estendran així mateix a les parelles de fet sempre que consten inscrites en el registre corresponent.

##### Article 79. Visita mèdica

A més de les absències previstes en l'annex V, quadre de permisos i llicències mencionat en l'article anterior, el treballador podrà absentarse del treball per a assistir a la consulta del metge d'atenció primària o a la del metge especialista, un màxim de 4 vegades a l'any, amb una duració màxima de 3 hores cada una d'elles, haurà de sol·licitar, sempre que siga possible, permís per a assistir a la consulta i haurà de presentar el volant justificatiu degudament emplenat com a justificant de l'assistència a la visita. Els conceptes a meritar seran els assenyalats en l'annex V mencionat a excepció del complement no salarial.

##### Article 80. Excedència forçosa

L'excedència forçosa es concedirà per designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que impossibilite l'assistència al treball, i donarà lloc al dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seua vigència. El reingrés se sol·licitarà dins del mes següent al cessament en el càrrec públic o sindical, este dret es perdrà si es fa transcorregut el dit termini.

##### Article 81. Excedència voluntària

1. El treballador amb, almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, tindrà dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. En els supòsits en què el treballador estiga subjecte a un contracte de duració temporal, la duració màxima de l'excedència voluntària, en cap cas, podrà superar la de la duració del contracte. Este dret sols podrà ser exercit de nou pel mateix treballador, si és el cas, si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, llevat de casos excepcionals, en què de mutu acord es podrà reduir el dit termini.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència computable a efectes d'antiguitat, no superior a cinc anys, per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció comptat des de la data de naixement o adopció. Este mateix dret d'excedència i en les mateixes condicions i duració podrà ser exercit pel treballador per a l'atenció de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Els fills successius donaran dret a un període d'excedència que, si és el cas, posara àfi al que s'estava gaudint. Quan el pare i la mare treballen, sols un d'ells podrà exercir este dret. Durant el primer any, a partir de l'inici de la situació d'excedència per a l'atenció de fills de fins a cinc anys, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

3. El treballador excedent tindrà dret al reingrés i incorporació automàtica, sempre que ho sol·licite amb, almenys, un mes d'antelació durant els tres primers anys d'excedència. Per als restants anys d'excedència conservarà tan sols un dret preferent al reingrés en les

#### Artículo 77. Agentes sectoriales de prevención

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de desarrollar en el sector la Estrategia Española de Salud Laboral tras su aprobación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El desarrollo de esta estrategia y su implantación en el sector de Derivados del Cemento de España deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre.

#### Capítulo XI Permisos, licencias y excedencias

##### Artículo 78. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

##### Artículo 79. Visita médica

Además de las ausencias previstas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias citado en el artículo anterior, el trabajador podrá ausentarse del trabajo para asistir a la consulta del médico de atención primaria o a la del médico especialista, un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso para asistir a la consulta debiendo presentar el volante justificativo debidamente cumplimentado como justificante de la asistencia a la misma. Los conceptos a devengar serán los señalados en el citado anexo V a excepción del complemento no salarial.

##### Artículo 80. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

##### Artículo 81. Excedencia voluntaria

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al

vacants, d'igual o similar categoria a la seu, que hi haja o es produïsca en l'empresa, i sempre que ho sol·liciten amb, almenys, un mes d'antelació a l'acabament de l'excedència.

#### Article 82. Excedència especial

Els treballadors tindran, així mateix, dret, per una sola vegada, a un període d'excedència no superior, en cap cas, a sis mesos, amb dret a la reserva del lloc de treball per als supòsits d'atenció personal cònjuge, pares, fills o germans en situació de malaltia o incapacitat que requerisca la dita assistència. Esta situació haurà de quedar necessàriament acreditada en el moment de la sol·licitud de l'excedència. L'incompliment per part del treballador excedent de la condició motivadora suposa un incompliment contractual per part del treballador que serà considerat com falta molt greu.

Ateses les característiques especials del present supòsit d'excedència, les parts podran fixar les condicions específiques d'aplicació d'esta.

#### Disposicions comunes per a les excedències

1. En les excedències en què concorregà la circumstància de temporalitat del contracte, la seu duració no es veurà alterada per la situació d'excedència del treballador, i en el cas d'arribar al seu terme durant el transcurs d'esta, s'extingirà este contracte amb la denúncia prèvia preavisa en el termini mínim de 15 dies, llevat de pacte en contrari.

L'incompliment del termini de preavís per part de l'empresari suposarà, exclusivament, l'obligació de compensar econòmicament el treballador en l'import dels dies de falta de preavís, al moment de la seua liquidació.

2. Durant el període d'excedència, el treballador, en cap cas, podrà prestar serveis que suposen una concorrència desleial en relació amb l'empresa. Si ho fa així, perdrà automàticament el seu dret al reingrés.

3. Els treballadors excedents inclosos en Expedient de Regulació d'Ocupació, tindran els mateixos drets i obligacions que la resta dels treballadors.

#### Suspensió del contracte de treball per paternitat.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte de treball en els termes establerts en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

### Capítol XII Representació col·lectiva

#### A. De la representació dels treballadors

##### Article 83. Comités d'Empresa i delegats de personal

El Comité d'Empresa i els delegats de personal tindran dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la labor de vigilància sobre les matèries, expressament previstes per les normes legals vigents. Així mateix, gaudiran de les garanties en matèries disciplinàries, de no discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris previstos en l'article 85.

##### Article 84. Eleccions sindicals-candidats

Els treballadors que tinguin divuit anys complits i una antiguitat mínima de dos mesos en l'empresa, sempre que hagen superat el període de prova, seran elegibles en les eleccions a representants dels treballadors com es preveu en la secció segona, article 69 i següents de l'Estatut dels Treballadors..

##### Article 85. Crèdit horari

Els membres del Comité d'Empresa i els delegats de personal, disposeran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, d'acord amb l'escala següent:

- Centres de fins a 100 treballadors: quinze hores.
- Centres de 101 a 250 treballadors: vint hores.
- Centres de 251 o més treballadors: trenta hores.

reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

#### Artículo 82. Excedencia especial

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

#### Disposiciones comunes para las excedencias

1. En las excedencias en que concorra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisa en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso

3. Los trabajadores excedentes incluidos en Expediente de Regulación de Empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores

#### Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo XII Representación colectiva

#### A. De la representación de los trabajadores

##### Artículo 83. Comités de empresa y delegados de personal

El Comité de Empresa y delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 85.

##### Artículo 84. Elecciones sindicales-candidatos

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la Empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 85. Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: dieciocho horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

La utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes recollides en el paràgraf anterior, serà preavisada pel treballador afectat o pel sindicat o organisme que pertoque, amb l'antelació suficient. En tot cas, en la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes, per a activitats programades pel sindicat, el preavís es procurarà realitzar amb 48 hores d'antelació.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes dels membres del Comité d'Empresa o delegats de personal, podrà ser acumulable a qualsevol dels seus components, sense ultrapassar el màxim total. Esta acumulació es podrà computar per períodes de fins a 3 mesos.

Perquè puga operar l'acumulació prevista en el paràgraf anterior serà requisit indispensable que es preavise d'esta decisió a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies naturals. Si no s'observa este termini l'acumulació requerirà acord entre les parts.

No es comptabilitzaran dins del crèdit d'hores anteriorment asseinalat, el temps emprat en reunions convocades per la direcció de l'empresa, ni el dels desplaçaments per a assistir a estes reunions, així com el temps emprat en la negociació de convenis, quan l'empresa estiga afectada per l'àmbit del dit conveni.

I el crèdit d'hores fixat podrà ser també utilitzat per a l'assistència dels representants legals dels treballadors a cursos de formació o altres activitats sindicals similars determinades pel sindicat a què pertanyen, amb la convocatòria oportuna prèvia i posterior justificació d'assistència.

Els representants dels treballadors i delegats sindicals, durant l'exercici de les seues funcions de representació, percebran les retribucions estableties en el capítol XI Permisos, llicències i excedències d'este conveni (vegeu quadre de llicències).

#### Article 86. Dret de reunió

Els treballadors d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal, Comité d'Empresa o de centre de treball o per nombre de treballadors no inferior al trenta-tres per cent de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel Comité d'Empresa o pels delegats de personal, mancomunadament, que seran responsables del seu normal desplegament, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Sols s'hi podran tractar els assumptes que prèviament consten inclosos en l'ordre del dia.

La presidència de l'assemblea comunicarà a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordarà amb esta les mesures necessàries per a evitar perturbacions en l'activitat laboral normal. Quan, per qualsevol circumstància, no es puga reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteracions en el desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parciales que s'hagen de realitzar es consideraran com una sola i datades en el dia de la primera.

Les assemblees es realitzaran fora de les hores de treball. La realització de l'assemblea es comunicarà a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores, indicant l'ordre del dia, les persones que ocuparan la presidència i la duració previsible.

#### B. Dels sindicats

##### Artículo 87. Delegat sindical

En aquelles empreses que compten amb una plantilla superior a 100 treballadors, la representació del sindicat la tindrà un delegat sindical en els termes previstos en l'article 10 de la Llei Orgànica 11/85 de Llibertat Sindical. Este delegat sindical haurà de ser membre de la representació unitària.

En aquells centres de treball amb una plantilla superior a 250 treballadors, la representació del sindicat la tindrà un delegat, en els termes previstos en l'article 10 de la Llei Orgànica 11/85.

El sindicat que alegue possuir dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa, ho haurà d'acreditar davant d'esta en forma feifaent, i esta reconeixerà, tot seguit, al delegat mencionat la seua condició de representant del sindicat a tots els efectes.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la dirección de la empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI «Permisos, Licencias y Excedencias» de este convenio (ver cuadro de licencias).

#### Artículo 86. Derecho de reunión

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que prèviamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola reunión y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

#### B. De los sindicatos

##### Artículo 87. Delegado sindical

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Els delegats sindicals tindran les competències, garanties i funcions reconegudes en les lleis o normes que les despleguen.

El delegat sindical haurà de ser el treballador que es designarà d'acord amb els estatuts del sindicat o central a qui representa, i tindrà reconegudes les funcions següents:

– Recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball, i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

– Representar i defensar els interessos del sindicat a qual representa i dels seus afiliats, en el centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o central sindical i la direcció de la empresa.

– Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa del centre de treball i Comitè de Seguretat i Higiene en el treball amb veu i sense vot.

– Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posa a disposició del Comitè d'Empresa, respectant-se les mateixes garanties reconegudes per la llei i pel present conveni als membres del Comitè d'Empresa, i estarà obligat a guardar sigil professional en totes aquelles matèries en què legalment pertoque.

– Serà informat i escoltat per la direcció de l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten, en general, els treballadors del seu centre de treball, i particularment els afiliats al seu sindicat que treballen en el dit centre.

El delegat sindical cenyirà les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies, ajustant, en qualsevol cas, la seu conducta a la normativa legal vigent.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tindran dret a la utilització d'un local, on podran dur a terme les seues activitats, en aquells centres de treball amb més de 250 treballadors.

– Participació en les negociacions dels convenis col·lectius: als delegats sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seua vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts per estes a fi de facilitar-los la seua labor com a negociadors i durant el transcurs de la negociació mencionada, sempre que l'empresa estiga afectada directament pel conveni col·lectiu de què es tracte.

– Reunir-se, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa, amb els treballadors d'esta afiliats al seu sindicat.

– Inserir comunicats en els taulets d'anuncis, previstos a este efecte, que puguen interesar els afiliats al sindicat i els treballadors del centre.

– Els delegats sindicals, sempre que no formen part del Comitè d'Empresa, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en iguals termes i contingut que els recollits en l'article 85 d'este conveni.

#### Article 88. Quota sindical

En els centres de treball, a sol·licitud formulada per escrit per cada un dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats legalment constituits, les empreses descomptaran, en la nòmina mensual, a estos treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El pagament de la quantitat recapta per l'empresa es farà efectiu, per mesos vencuts, al sindicat corresponent, mitjançant transferència al seu compte bancari.

Les empreses efectuaran les deduccions mencionades, llevat d'indicació en contrari, durant període d'un any.

El treballador podrà, en qualsevol moment, anular per escrit l'autorització concedida.

#### Article 89. Excedències sindicals

El personal amb antiguitat de tres mesos que exercisa o siga cridat a exercir un càrrec sindical en els òrgans de govern provincials, autonòmics o nacionals d'una central sindical que haja firmat el conveni, tindrà dret a una excedència forçosa pel temps que dure el càrrec que la determina.

Per a accedir el treballador a esta excedència, haurà d'adjuntar a la comunicació escrita a l'empresa, el certificat de la central sindical

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrolle.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

– Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

– Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

– Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.

– Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquéllas materias en las que legalmente proceda.

– Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

– Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

– Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

– Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

– Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 85 de este convenio.

#### Artículo 88. Cuota sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

#### Artículo 89. Excedencias sindicales

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobiernos provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindi-

correspondent on conste el nomenament del càrrec sindical de govern per al qual haja sigut elegit.

El treballador excedent forçós té l'obligació de comunicar a l'empresa, en un termini no superior al mes, la desaparició de les circumstàncies que motivaren la seua excedència, en cas de no efectuar-la en este termini, perdrà el dret al reingrés.

El reingrés serà automàtic i obligatori i el treballador tindrà dret a ocupar una plaça del mateix grup professional i lloc de treball que tenia abans de produir-se l'excedència forçosa.

El temps d'excedència es computarà com d'antiguitat al servici de l'empresa.

### Capítol XIII Ordenació i organització del treball

#### Article 90. Direcció i control del treball

L'organització i ordenació del treball és facultat de l'empresari, o persona en qui delegue, que podrà implantar els sistemes interns de control que considere oportuns per a verificar el compliment pel treballador de les seus obligacions i deures laborals, que s'haurà d'exercir amb subjecció al que establix este conveni i les altres normes aplicables.

En conseqüència té la facultat d'organitzar-lo de manera que puga aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes: mà d'obra, materials temps, etc., fins al límit racional i científic que permeten els elements de què disposa i la necessària col·laboració del personal per a este objecte, amb subjecció al que establix el present conveni i les altres normes d'aplicació.

Són facultats de l'empresari, entre altres, les següents:

a) La qualificació del treball i de productivitat industrial generalment admesos.

b) La determinació dels sistemes d'organització o mesurament del treball encaminats a obtenir i assegurar els màxims rendiments dels elements, màquines o instal·lacions, ateses les necessitats generals de l'empresa o les específiques d'un determinat departament, secció o lloc de treball.

c) L'adjudicació del nombre de màquines o de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball. La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, procés de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'estes.

d) La fixació d'índexs de deixalles, normes de qualitat i normes tècniques de treball.

e) L'exigència d'una vigilància, atenció i neteja de la maquinària i utilatge encomanats al treballador.

f) El canvi de treball i la redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les conveniències de la producció i de l'organització, amb subjecció als criteris de mobilitat dins de la pertinença a grups professionals.

g) Introduir, durant qualsevol període d'organització del treball, les modificacions necessàries o convenientes en els mètodes, distribució del personal, variacions tècniques de les màquines, utilatge, fòrmules, etc.

h) El manteniment del normal desenvolupament de les relacions laborals.

i) Establir o variar les fòrmules per al càlcul d'incentius.

j) Exigir l'activitat normal a la totalitat del personal de l'empresa.

Les facultats empresarials descrites seran, en tot cas, exercides sense menyscapte de les competències atribuïdes als representants legals dels treballadors.

En cas de disconformitat dels treballs, exposada a través dels seus representants legals, es mantindran les normes existentes en l'empresa en espera de la resolució dels òrgans a què pertoquen.

Les empreses que a l'entrada en vigor del present conveni estiguin aplicant els criteris que, quant a productivitat i organització del treball es preveien en extingits convenis provincials, els mantindran, llevat de pacte en contrari, fins al 01/01/2010, a partir d'eixa data la direcció de l'empresa i els representants legals dels treballadors afectats,

cal corresponent en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo profesional lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la empresa.

### Capítulo XIII Ordenación y organización del trabajo

#### Artículo 90. Dirección y control del trabajo

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utilaje encomendada al trabajador.

f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.

g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utilaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

Las empresas que a la entrada en vigor del presente convenio estén aplicando los criterios que, en cuanto a productividad y organización del trabajo se contemplaban en los extintos convenios provinciales, los mantendrán, salvo pacto en contrario, hasta el 01.01.2010, a partir de esa fecha la dirección de la empresa y los representantes legales de los

adequaran el seu sistema sistema organitzatiu conforme als criteris del conveni general del sector.

#### Article 91. Prestació del treball

1. El treballador està obligat a realitzar el treball convingut, complint les ordres o instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seues facultats directives, i si no n'hi ha, els usos i costums, i haurà d'executar tots aquells treballs, operacions o activitats que se li ordenen dins de la comesa general de la seua competència professional.

Així mateix, haurà de prestar major treball o distint del convingut en els casos de necessitat urgent de prevenir mals, remeiar accidents o danys patits.

2. El treballador haurà de donar compte immediat als seus caps directius dels entrebancs que observe en la realització del seu treball, així com de les faltes o defectes que advertísca en les eines, ferramentes, màquines o instal·lacions relacionades amb la seua comesa, que al seu torn haurà de mantenir en estat de funcionament i utilització en els que d'ell depenga.

3. Fora dels centres de treball o de la seua jornada laboral, queda prohibida, llevat d'expresa autorització de l'empresari o dels qui el represente, la utilització de màquines, ferramentes, aparells, instal·lacions o locals de treball.

4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció d'accidents en el treball, els treballadors estan obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els facilite l'empresari en compliment de la normativa reguladora corresponent.

5. Com a manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que regixen la prestació del treball, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i els negocis de l'empresa.

#### Article 92. Treball «a temps o jornada»

Llevat de pacte en contrari, es presumeix que la prestació de treball es concerta en la modalitat denominada “a temps o jornada” en què la retribució es fixa atenent la duració del treball i el rendiment normal definit en este conveni i la contrapartida del qual la constitueixen les taules salarials de les províncies d'este conveni col·lectiu, sempre que el treballador arribe, en el dit temps, al rendiment normal que li siga exigible.

#### Article 93. Treball a tasca

El treball a tasca consistix en la realització, per jornada, d'una determinada quantitat de treball independent del temps invertit en la seua realització.

Si el treballador acaba la tasca abans de concloure la jornada diària, l'empresa podrà oferir-li i este acceptar o no, entre continuar prestant els seus serveis fins a l'acabament de la jornada, o que abandone el treball, donant-la per acabada.

En el primer cas, l'empresa haurà de pagar el temps que hi haja entre l'acabament de la tasca i la conclusió de la jornada diària, com si es tractara d'hores extraordinàries, però sense que es computen a l'efecte del límit fixat per a estes en l'article 35.2 de l'Estatut dels Treballadors i sense que es puga exigir durant este període un rendiment superior al normal.

#### Article 94. Treball a estall

En els treballs a estall o per unitat d'obra i a efectes de la seua retribució, sols s'atén la quantitat i qualitat de l'obra o treball realitzat, que es pagará per mòduls o unitats determinades, independentment del temps invertit en la seua realització, si bé es pot estipular un termini per a l'acabament, en este cas s'haurà d'acabar dins d'este.

#### Article 95. Treball a prima o incentiu

Les empreses podran establir per als treballs no mesurats científicamente sistemes d'incentivació o primes a la producció, de manera que a un major rendiment en el treball corresponguen normalment uns ingressos superiors als ordinaris.

Si en qualsevol dels treballs remunerats amb incentiu a estall, tasca, amb prima a la producció o per tasca i unitat d'obra a què es

trabajadores afectados, adecuarán su sistema organizativo conforme a los criterios del convenio general del sector.

#### Artículo 91. Prestación del trabajo

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quiénes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

#### Artículo 92. Trabajo «a tiempo o jornada»

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de las provincias de este convenio colectivo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

#### Artículo 93. Trabajo a tarea

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

#### Artículo 94. Trabajo a destajo

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

#### Artículo 95. Trabajo a prima o incentivo

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidas científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a

referix este capítol, no es produïx el rendiment exigible per causes imputables a l'empresa, a pesar de posar el treballador en l'execució de l'obra la tècnica, l'activitat i la diligència necessàries, este tindrà dret a percebre el 50% de la mitjana de les primes obtingudes en el mes anterior durant els primers 30 dies, el 25% durant els 30 dies posteriors i el 10% durant els 30 dies següents, a partir d'este últim període cessarà l'obligació de l'empresa de remunerar cap quantitat per este concepte.

Si les causes que motivaren la disminució del rendiment són accidentals i no s'estenen a tota la jornada, s'haurà de compensar el treballador el temps que dure la disminució.

Quan els motius no siguin imputables a descurança o negligència de l'empresa i independentment de la voluntat del treballador, es pagaran als treballadors afectats a raó del salari base. Entre altres casos es poden considerar la falta de fluid elèctric, averies en màquines, espera de força o de materials, falta o disminució de comandes i altres anàlegs.

Per a acreditar el dret al salari bonificat o al salari base en els supòsits anteriors, és indispensable que el treballador haja romàs en el lloc de treball.

#### Article 96. Organització científica del treball

Als efectes de l'organització científica del treball en les empreses incloses en este conveni que apliquen este sistema, i tots aquells que siguin convenientes per a la seua millor marxa i funcionament, es tindran en compte les definicions següents:

a) Activitat normal: s'entén per activitat normal, l'equivalent a 60 punts Bedaux, 100 centesimals o la referència que fixe qualsevol altre sistema de mesurament científic del treball, calculat per mitjà de cronòmetres per qualsevol dels sistemes coneguts o bé aplicant-hi la tècnica d'observacions instantànies denominades «mostreig de treball».

b) Activitat òptima: és la que correspon als sistemes de mesurament amb els índexs 80 o 140 en els sistemes Bedaux o centesimal, respectivament, o la seua equivalència en qualsevol altre sistema de mesurament científic del treball.

c) Rendiment normal: és la quantitat de treball que un operari efectua en una hora d'activitat normal.

d) Rendiment òptim: és la quantitat de treball que un operari efectua en una hora d'activitat òptima.

e) Temps màquina: és el que empra una màquina en produir una unitat de tasca en condicions tècniques determinades.

f) Temps normal: es l'invertit per un treballador en una determinada operació en activitat normal, sense incloure-hi temps de recuperació.

g) Treball lliure: és aquell en què l'operari pot realitzar l'activitat òptima durant tot el temps. La producció òptima en el treball lliure correspon al treball òptim.

h) Treball limitat en activitat normal: és aquell en què l'operari no pot realitzar l'activitat òptima durant tot el seu temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equips o les condicions del mètode operatiu. Als efectes de remuneració, els temps d'espera deguts a qualsevol de les anteriors limitacions seran pagats com si es treballara activitat normal.

i) Treball limitat en activitat òptima: l'activitat òptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el «temps màquina» realitzat en activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències i pauses de màquina o equip.

Les empreses que no tinguen implantat un sistema de racionalització en els seus centres de treball, en la data de publicació del present conveni, podrán estableir-lo i, en tot cas, podrán determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball, a este efecte fixaran la quantitat i la qualitat de la labor que s'ha d'efectuar, així com les restants condicions mínimes exigibles, sense que no fer-ho signifique o puga interpretar-se com a renúncia a este dret.

que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de este último período la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la Empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

#### Artículo 96. Organización científica del trabajo

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo».

b) Actividad óptima: es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) Tiempo máquina: es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: es aquél en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: la actividad-óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las empresas que no tuvieren implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

#### Article 97. Treball remunerat amb incentiu. Criteris de valoració

Per al seu càlcul i establiment es tindran en compte les circumstàncies següents:

- a) Grau d'especialització que el treball que s'ha de realitzar requereix la mecanització de la indústria.
- b) Esforç físic i atenció que la seua execució origine.
- c) Duresa i qualsevol altra circumstància especial de treball que haja de realitzar.
- d) Medi ambient en què el treball es realitze, així com les condicions climatològiques del lloc on s'haja de fer.
- e) La qualitat dels materials emprats.
- f) La importància econòmica que la labor que s'ha de realitzar tinga per a l'empresa i la marxa normal de la seua producció.
- g) Qualsevol altra circumstància de caràcter anàleg a les enumерades.

#### Article 98. Procediment d'implantació, supressió i revisió dels sistemes de treball

El procediment per a la implantació dels sistemes d'organització del treball serà el següent:

1r. L'empresa notificarà per escrit als representants dels treballadors, si n'hi ha, amb quinze dies d'antelació, el propòsit d'implantar un sistema o un mètode tècnic d'organització del treball, adjuntant-hi la informació necessària.

2n. Una vegada transcorregut el termini anterior, si no s'ha produït acord, l'empresa haurà de sotmetre la decisió a l'Autoritat Laboral. Els representants dels treballadors disposaran d'un termini improrrogable de cinc dies, des de la sol·licitud, per a emetre informe raonat. Transcorreguts quinze dies des de la sol·licitud el silenci administratiu tindrà caràcter positiu.

3r. El període de prova del nou sistema tindrà una duració que podrà ser inferior a dos mesos. Durant el període mencionat es garantirà al treballador el salari mitjà que estiga percebent.

4t. Abans d'acabar el període de prova, els representants dels treballadors, o estos si no n'hi ha, podran expressar el seu desacord, razonat i per escrit davant la direcció de l'empresa.

5é. En el termini de deu dies, després de rebre l'escrit mencionat, l'empresa decidirà sobre les qüestions que plantegen les reclamacions mencionades en el punt anterior. Contra les decisions de l'empresa, es podrà recórrer al jutjat social, i es prolongarà el període de prova mentre esta no s'hi pronuncie.

6é. Durant el període de prova, abans de l'entrada en vigor del nou sistema, s'exposaran en els centres de treball les característiques de la nova organització i les tarifes corresponents. D'igual manera s'actuarà en els casos de revisió del sistema, mètodes o tarifes que impliquen modificacions d'estes últimes.

#### Article 99. Revisió o modificació dels sistemes

La revisió dels mètodes o tarifes d'incentius es podrà efectuar per l'empresa o a petició dels representants dels treballadors, per algun dels fets següents:

1r. Quan s'aconsegueixen repetidament activitats amb les percepcions que superen el 100 per 100 de les assenyalades per a primes i anàlogues, o en el 40 per 100 de les activitats mesurades.

2n. Quan les quantitats de treball realitzades no es corresponden sistemàticament amb les normals estableties.

3r. Per reforma dels mètodes i procediments industrials, motivada per modernització, mecanització o automatització dels llocs de treball.

4t. Quan en la confecció de les tarifes s'haja incorregut en indubtable error de càlcul.

5é. Quan qualsevol altra circumstància ho aconselle.

#### Capítol XIV Formació professional

Capítol regulat en el IV Conveni General de Derivats del Cement i que s'assumix íntegrament en el present conveni autonòmic, com es desplega a continuació.

#### Artículo 97. Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

#### Artículo 98. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1º. La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organizar del trabajo, acompañando la información necesaria.

2º. Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Transcurridos 15 días desde la solicitud el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

3º. El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4º. Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la dirección de la empresa.

5º. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. Contra las decisiones de la empresa, se podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6º. Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

#### Artículo 99. Revisión o modificación de los sistemas

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1º. Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2º. Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3º. Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4º. Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5º. Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

#### Capítulo XIV Formación profesional

Capítulo regulado en el IV Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

#### Formació professional

Les organitzacions firmants del present conveni, són conscients de la necessitat de potenciar la formació contínua dels treballadors en el sector, i acorden incorporar-hi el contingut del present capítol, com a millor fórmula d'organitzar i gestionar les accions de formació contínua que es promoguen.

En esta matèria, les parts es remeten al que disposa el Reial Decret 395/2007 de 23 de març, (BOE de 11/04/2007), pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.

#### Article 100. Àmbit material

Quedaran subjectes al camp d'aplicació d'estes normes, tots els plans formatius les activitats dels quals queden immerses en el seu àmbit funcional basant-se en el que establix l'article 1 del Reial Decret 395/2007.

#### Article 101. Iniciatives a la formació

Les organitzacions firmants del present acord, així com les integrades en les d'àmbits inferiors i les empreses i treballadors del sector podrán solicitar finançament per al desenvolupament de les iniciatives de formació previstes en l'article 4 del Reial Decret 395/2007 de 23 de març, amb els requisits que es contenen en la dita norma i la seua ordre de desplegament.

#### Article 102. Modalitats de formació i permisos individuals de formació

Les empreses podran optar per qualsevol de les modalitats formatives previstes en l'article 8é del Reial Decret 395/2007 de 23 de març.

No obstant això, l'empresa haurà de sotmetre a informació de la representació legal dels treballadors, i si no n'hi ha, a la necessària conformitat dels treballadors afectats les accions formatives que implante i que els afecten, de conformitat i en els termes previstos en l'article 15 Reial Decret 395/2007 de 23 de març.

S'entén per permis individual de formació, de conformitat amb el que establix l'article 12, apartat del Reial Decret 395/2007, el que l'empresa autoriza a un treballador per a la realització d'una acció formativa que estiga reconeguda per mitjà d'una acreditació oficial, inclosa la corresponent als títols i certificats de professionalitat que constitueixen l'oferta formativa del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, a fi d'afavorir el seu desenvolupament professional i personal. En conseqüència, el nombre d'hores de permís concedit al treballador per a la seua formació podrà compensar-lo l'empresa a càrrec del seu crèdit per a formació contínua.

Per a poder ser beneficiari dels dits permisos individuals de formació, han de concórrer, de forma acumulativa, els requisits següents:

– Treballadors assalariats que presten els seus serveis en empreses privades o entitats públiques empresariales que cotitzen a la Seguretat Social en concepte de formació professional, i hagen obtingut de l'empresa la concessió del dit permís.

– La formació a què es referixen els permisos individuals haurà d'estar reconeguda per una titulació oficial; tindran esta condició aquelles titulacions que han sigut emeses per qualsevol administració pública, publicades en el *Boletín Oficial del Estado* i amb validesa en la totalitat de l'Estat espanyol. Igualment, es consideren inclosos els cursos universitaris que tinguen la consideració de títols universitaris propis per resolució de la Junta de Govern o Consell Social de la universitat corresponent. Les titulacions oficials poden ser cursades en centres públics o centres privats, sempre que estos últims estiguin homologats i autoritzats pel ministeri competent en l'àmbit de l'administració General de l'Estat o pels departaments corresponents en l'àmbit de les comunitats autònombes que hagen assumit competències respecte d'això.

– La formació haurà d'estar dirigida tant al desenvolupament o adaptació de les qualificacions tecnicoprofessionals del treballador com a la seua formació personal.

– Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això,

#### Formación profesional

Las organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, (BOE de 11.04.2007), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

#### Artículo 100. Ámbito material

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007.

#### Artículo 101. Iniciativas a la formación

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

#### Artículo 102. Modalidades de formación y permisos individuales de formación

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8º del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado del Real Decreto 395/2007, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua.

Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

– Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

– La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier administración pública, publicadas en el *Boletín Oficial del Estado* y con validez en la totalidad del Estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la administración General del Estado o por los Departamentos correspondientes en el ámbito de las Comunidades Autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.

– La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

– Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante,

s'admetrà la part presencial de les realitzades per mitjà de la modalitat a distància.

– En tot cas, per a la correcta interpretació i aplicació dels criteris precedents, es tindran a la vista les previsions previstes en els articles 5 i 12 del Reial Decret 395/2007 de 23 de març

#### Article 103. Comissió paritària sectorial de formació

A) Constitució: a l'empara del que preveu l'article 35 Reial Decret 395/2007 de 23 de març, es constituïx la Comissió Paritària Sectorial de Formació d'àmbit estatal, composta per quatre representants de les organitzacions sindicals i quatre de la representació empresarial firmants d'este conveni.

Estes organitzacions actuaran en la Comissió Paritària Sectorial a través de persones físiques que tindran la representació d'aquelles i, en nom seu, exerciran el dret al vot.

1r – Duració i cessament: els membres de la Comissió Paritària Sectorial exerciran la representació pel període de vigència del present capítol, i podran cessar en el seu càrrec per:

- a) Lliure revocació de les organitzacions que els van triar
- b) Per renúncia o decisió personal

En qualsevol dels supòsits de cessament, es procedirà de forma immediata a la substitució del membre de la Comissió Paritària sectorial, a estos efectes dins dels quinze dies següents al cessament es notificarà la nova designació per l'organització corresponent.

2n – Domicili social: la Comissió Paritària sectorial tindrà el seu domicili social en la seu de la Fundació Tripartida per a la Formació i l'Ocupació, i podrà lliurement traslladar el seu domicili a qualsevol altre, sent suficient per això l'accord de les parts.

3r – Secretaria permanent: hi haurà una Secretaria permanent que s'encarregarà de les funcions administratives pròpies d'un òrgan d'esta naturalesa, el domicili de la qual serà l'especificat en el punt anterior. En concret, les funcions d'esta Secretaria seran les següents:

- a) Convocar les parts, amb almenys, set dies d'antelació
- b) Donar entrada i distribuir als membres de la Comissió les sol·licituds i consultes rebudes.

c) Portar el registre de les actes aprovades i lliurar certificació dels seus acords.

d) Aqueles altres que els siguen encomanades per acord de la Comissió Paritària Sectorial, per al seu millor funcionament.

4t – Reunions de la Comissió Paritària sectorial: la Comissió Paritària sectorial es reunirà en el seu domicili social, amb caràcter ordinari una vegada cada trimestre i, amb caràcter extraordinari, quan així ho sol·lícite una de les parts.

Per a cada reunió les organitzacions elegiran entre els seus membres un moderador.

El secretari alçarà acta dels acords adoptats.

Les convocatòries de la Comissió Paritària sectorial les realitzarà la Secretaria permanent d'esta. Les convocatòries es cursaran per mitjà de cartes certificades, telefax o qualsevol altre mitjà que acredite feblement el seu enviament i recepció, amb set dies, almenys d'antelació a aquell en què haja de realitzar-se la reunió.

Les reunions que tinguen caràcter urgent, podran convocar-se amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores. En la convocatòria haurà de figurar el dia, l'hora i el lloc de la reunió, així com els assumptes a tractar.

En primera convocatòria, la Comissió Paritària sectorial quedrà validament constituïda quan concórreguen a la reunió, presents o representats, les tres quartes parts de la totalitat de membres de cada una de les representacions.

En segona convocatòria, que es realitzarà automàticament mitja hora després de la primera, serà suficient l'assistència personal o per representació, de la meitat més un dels membres de cada una de les representacions.

La representació només podrà conferir-se a un altre membre de la Comissió Paritària sectorial i haurà de fer-se per escrit.

5t – Adopció d'acords: les decisions d'esta Comissió Paritària s'adoptaran per acord conjunt d'ambdues parts (empresarial i sindical) i, en tot cas, es requerirà el vot favorable de la majoria de cada una de

se admitirà la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo

#### Artículo 103. Comisión paritaria sectorial de formación

A) Constitución: al amparo de lo previsto en el artículo 35 Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones Sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1º – Duración y cese: los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron
- b) Por renuncia o decisión personal

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

2º – Domicilio social: la Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3º – Secretaría permanente: existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.

c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria Sectorial, para su mejor funcionamiento.

4º – Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursaran mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite feblemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará validamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5º – Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de

les dos representacions. Estos acords no seran efectius fins a l'aprovaçió de l'acta on consten.

B) Funcions: la Comissió Paritària sectorial tindrà, entre altres les funcions següents:

Intervenir en el supòsit de discrepàncies sorgides en relació amb el que disposa l'article 15.5 del Reial Decret 395/2007 de 23 de març.

Conéixer la formació professional per a l'ocupació que es realitze en els seus respectius àmbits.

Fixar els criteris orientatius i les prioritats generals de l'oferta formativa sectorial dirigida als treballadors.

Participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial i realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions de Formació Professional i els Centres de Referència Nacional corresponents als seus àmbits respectius.

Elaborar una memòria anual sobre la formació correspondiente als seus àmbits.

Conéixer l'agrupació d'empreses en els seus sectors prevista en l'article 16.2

Qualssevol altres que els siguen atribuïdes per la normativa de desplegament d'este reial decret.

S'autoritza la Comissió Paritària Sectorial de Formació perquè dicte totes les normes que resulten procedents a fi d'aconseguir l'òptima gestió dels recursos destinats a la formació professional en el sector.

#### Article 104. Dels temps emprats en formació contínua

Per a aquells treballadors que assistisquen a accions formatives presencials, el 50% de les hores que necessite esta acció serà dins de la jornada laboral, o es deduiran d'esta en el dit percentatge, sempre que es donen les condicions següents:

a) L'empresa podrà denegar l'assistència d'un treballador a una acció formativa, mitjançant resolució motivada, per raons tècniques, organitzatives o de producció. En cas de denegació el treballador podrà recórrer a la Comissió Paritària perquè esta mitjance en la resolució del conflicte.

b) El 50% de les hores a càrrec de l'empresa suposarà un màxim anual de 30 hores per treballador, i es podrà distribuir en una o diverses accions formatives.

c) El treballador sol·licitant haurà d'haver superat el període de prova i tenir, en tot cas, una antiguitat mínima d'un mes en l'empresa.

d) Durant les hores formatives a càrrec de l'empresa, el treballador tindrà dret al salari que li corresponeria com si estiguera treballant en hora ordinària.

e) El treballador haurà d'acreditar davant l'empresa l'assistència a l'acció formativa correspondiente.

#### Article 105. Dels recursos per a la formació

L'aplicació d'allò regulat en este capítol sobre formació contínua queda supeditat a l'existència de disponibilitats pressupostàries.

### Capítol XV Suspensió temporal dels contractes de treball

#### Article 106. Procediment

Les parts firmants del present conveni acorden establecer les normes de procediment següents, quan les circumstàncies així ho determinen:

1r. Les empreses podrán sol·licitar suspender temporalment els seus contractes de treball, quan concorde alguna de les circumstàncies següents:

A) Quan les existències superen els dos mesos d'estoc de producció en qualsevol data de l'any.

B) Excepcionalment les empreses podrán sol·licitar esta suspensió sempre que les seues existències superen els trenta dies d'estoc, encara que no superen els dos mesos de producció si, prèviamente, la Comissió Mixta Paritària d'interpretació d'este conveni ho ha comprovat i emés

cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Calificaciones de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

Conocer de la agrupación de empresas en sus sectores prevista en el artículo 16.2

Cualesquier otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este real decreto.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector.

#### Artículo 104. De los tiempos empleados en formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que les correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

#### Artículo 105. De los recursos para la formación

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

### Capítulo XV Suspensión temporal de los contratos de trabajo

#### Artículo 106. Procedimiento

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen

1º Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las Empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación de este Convenio, lo hubieran

informe favorable en este sentit, valorant per a això tots els factors factores causants de la dita situació.

2n. La duració d'esta suspensió no podrà superar els 2 mesos en un període d'un any per a cada treballador.

3r. El cessament temporal podrà afectar la totalitat o part de la plantilla, i podrà ser aplicable en forma ininterrompuda o discontinua. En el cas que el cessament temporal afecte solament una part de la plantilla de l'empresa, i mentre es mantinga esta situació, la resta de la plantilla no podrà excedir en el seu treball del rendiment normal, ni efectuar hores extraordinàries.

4t. En cas d'autoritzar la suspensió, el personal afectat percebrà la seua retribució de la forma següent:

La prestació que ha de percebre el treballador, sumades les aportacions de l'entitat gestora i l'empresa, no podrà superar, en cap cas, la quantia de la base reguladora de la prestació per desocupació que li pertoque, una vegada deduïda la part proporcional de gratificacions extraordinàries. Les gratificacions extraordinàries seran percebudes pel treballador íntegrament en els termes i en les dates previstos amb caràcter general per a estes.

5é. La tramitació en les actuacions procedimentals de la suspensió temporal dels contractes de treball s'ajustarà a les previsions de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, encara que en els seus termes es reduirà sempre a la meitat. En cas que durant la vigència del present conveni, s'apliquen noves normes, éstas substituiran les ací recollides. En tots els casos, els terminis previstos en la normativa assenyalada es reduiran a la meitat.

6é. Totes les peticions que es cursen s'hauran de fer sota el principi d'autonomia de les parts per a negociar i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

7é. En el cas de no afectar la suspensió a tota la plantilla s'haurà d'aplicar, dins del mateix grup del personal, un sistema de rotació entre una suspensió i una altra, siga quin siga l'exercici en què es faça ús d'esta facultat, en funció de la configuració de la plantilla.

8é. L'encarregada de coordinar totes les actuacions seria la Comissió Mixta Paritària d'interpretació del conveni, en el seu àmbit funcional que estudiarà cada cas i recomanarà la procedència o no de la suspensió esmentada. Les parts afectades podran vincular-se o no a esta recomanació.

## Capítol XVI Procediments voluntaris extrajudiciais de solució de conflictes col·lectius

Capítol regulat en el IV Conveni General de Derivats del Ciment i que es recull íntegrament en el present conveni autonòmic, com es desplega a continuació.

### Article 107. Preàmbul

Les parts signatàries del present conveni estimen necessari establecir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu, en no esgotar les tasques encomanades a la Comissió Mixta Paritària les necessitats que sobre això puguen sorgir per les divergències entre empreses i treballadors, en relació amb l'aplicació i interpretació d'allò pactat en este conveni col·lectiu i la seua adequació a les circumstàncies en què es presta i realitza el treball en cada empresa.

Seràn susceptibles de sotmetre's als procediments voluntaris de solució de conflictes, aquelles controvèrsies o disputes laborals que comprenyen una pluralitat de treballadors, o en les quals la interpretació, objecte de la divergència, afecta interessos supra personals o col·lectius. Així mateix, tindran caràcter de conflictes col·lectius aquells que, a pesar de ser promoguts per un treballador individual, la seua solució siga extensible o generalitzable a un grup de treballadors.

Els procediments voluntaris per a la solució de conflictes col·lectius hauran de ser promoguts a través de les associacions patronals i sindicals firmants del present conveni col·lectiu autonòmic i comprendran les alternatives de procediment següents:

1<sup>a</sup> Interpretació aportada al si de la Comissió Mixta Paritària.

comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2º La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un período de un año para cada trabajador.

3º El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la entidad gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

5º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7º Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cuál fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

## Capítulo XVI Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Capítulo regulado en el IV Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

### Artículo 107. Preámbulo

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las asociaciones patronales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo autonómico y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1<sup>a</sup> Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Esta resolució es produirà d'acord amb el que preveu el present conveni.

- 2<sup>a</sup> Mediació.
- 3<sup>a</sup> Arbitratge.

#### Article 108. Mediació

El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablida, llevat de la designació del mediador i la formalització de l'avinença que, si és el cas, assolísca.

El procediment de mediació serà voluntari i requerirà acord de les parts, que faran constar documentalment el contingut de les divergències, designaran el mediador i assenyalaran la gestió o les gestions sobre les quals versarà la seua funció. Se'n tramerà una còpia a la Comissió Mixta Paritària.

La designació del mediador la faran de mutu acord les parts, preferentment entre els experts que figuren inclosos en les llistes que aprofive la Comissió Mixta Paritària.

a Comissió comunicarà el nomenament al mediador, i li notificarà a més tots aquells aspectes que siguin necessaris per al compliment de la seua comesa.

Sense perjudici del que estipulen els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts es podrà dirigir a la Comissió Mixta Paritària i sol·licitar els seus bons oficis perquè promoga la mediació. Feta esta proposta, la Comissió Mixta Paritària es dirigirà a les parts en conflicte i els oferirà la mediació.

Si no existix esta petició, quan hi haja raons fonamentades per a això, la Comissió Mixta Paritària podrà, per unanimitat, acordar dirigir-se a les parts instant-les que sol·liciten la solució del conflicte a través de la mediació.

Les propostes de solució que oferisca el mediador a les parts, podran ser lliurement acceptades o rebutjades per estos. En cas d'acceptació, l'avinença aconseguida tindrà la mateixa eficàcia que allò pactat en conveni col·lectiu.

El dit acord es formalitzarà per escrit, i se'n presentarà còpia a l'Autoritat Laboral competent, als efectes i en el termini previst en l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 109. Arbitratge

Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts en conflicte acorden, voluntàriament, encomanar a un tercer i acceptar per anticipat la solució que este dicte sobre les seues divergències.

L'acord de les parts promovent l'arbitratge serà formalitzat per escrit, es denominarà compromís arbitral i constarà, almenys, dels aspectes següents:

- Nom de l'àrbitre o àrbitres designats.
- Qüestions que se sotmeten a laude arbitral i, si és el cas, criteris de comú acord que es consideren que han de ser observats, així com termini per a dictar-lo.
- Data i firma de les parts.

Del dit acord es faran arribar còpies de compromís arbitral a la Comissió Mixta Paritària i, a efectes de constància i publicitat, a l'Autoritat Laboral competent.

La designació de l'àrbitre o àrbitres serà lliure i recaurà en experts imparcials. Es durà a terme el nomenament en igual forma que l'assenyalada per als mediadors en l'article precedent d'este conveni col·lectiu.

La resolució arbitral serà vinculant i immediatament executiva i resoldrà, motivadament, totes i cada una de les qüestions fixades en el compromís arbitral. El laude arbitral s'haurà de notificar en el termini màxim de deu dies hàbils a partir de la designació de l'àrbitre. Excepcionalment, i, tenint en compte les dificultats del conflicto i la seua transcendència, es podrà prorrogar el termini mencionat, i, en tot cas, s'haurà de dictar el laude abans del transcurs de trenta dies hàbils; així mateix, serà notificat a la Comissió Mixta Paritària i a l'Autoritat Laboral competent.

El laude emès podrà ser impugnat davant la jurisdicció social, segons la modalitat que pertoque.

La impugnació del laude podrà basar-se en:

- Excés quant als límits i els punts que les parts han sotmés a arbitratge.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en este convenio.

- 2<sup>a</sup> Mediación.
- 3<sup>a</sup> Arbitraje.

#### Artículo 108. Mediación

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación pre establecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 109. Arbitraje

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su transcendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laude podrá basarse en:

- Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

– Infracció pel contingut del laude d'algunes normes de dret necesario.

Inobservança dels criteris considerats per les parts i traslladats al seu moment a l'àrbitre per a la resolució de l'arbitratge.

La resolució serà objecte de dipòsit, registre i publicació a idèntics efectes dels previstos en l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors.

La resolució arbitral tindrà la mateixa eficàcia d'allò pactat en el conveni col·lectiu.

#### Article 110. Disposicions comunes de la mediació i arbitratge

Una vegada formalitzat el compromís de mediació o arbitratge precedent, les parts s'abstindran d'instar qualssevol altres procediments sobre la qüestió o qüestions subjectes a estos.

Quan un conflicte col·lectiu haja sigut sotmés a arbitratge, les parts s'abstindran de recórrer a vaga o tancament patronal per les causes objecte de controvèrsia mentre duren els procediments d'arbitratge.

Els procediments de mediació i arbitratge es caracteritzaran pels principis de contradicció i igualtat entre les parts. El mediador o àrbitre podrà demanar l'auxili d'experts, si és necessari.

Els procediments de mediació i arbitratge regulats en el present capítol tindran caràcter prioritari respecte d'aquells altres que estiguin regulats en àmbits territorials inferiors a l'estatal, quan les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu, es presenten com a conseqüència de l'aplicació del present conveni.

Per a la resta de supòsits o situacions, estes normes seran de lliure elecció per a les parts.

Els costos que s'ocasionen en les actuacions previstes en el present capítol seran sufragats per les parts que insten estes actuacions, en els termes que les parts convinguuen.

#### Article 111. Compromís d'adhesió sobre el ASEC

Independentment del que preveuen els articles anteriors les parts firmants del present conveni autonòmic acorden subscriure la seua adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius (TAL) de la Comunitat Valenciana.

#### Capítol XVII

#### Prestacions complementàries a les de Seguretat Social

#### Article 112. Indemnitzacions

Els treballadors afectat pel present conveni tindran dret a percebre indemnitzacions complementàries a les prestacions de Seguretat Social, en els supòsits i en les quanties que es detallen:

a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o accident no laboral, 1.800 euros o l'import d'una dotzena part de les retribucions anuals previstes en el conveni aplicable en cada moment.

b) En cas de mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o malaltia professional:

Any 2008: 46.000 euros

Any 2009: 48.000 euros

Any 2010: 50.000 euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

Quant a la data de fixació d'efectes del fet causant, s'ajustarà, en tot cas, a la data en què s'haja produït l'accident. En els supòsits de malaltia professional es prendrà com a data d'efectes, aquella en què l'òrgan competent declare per primera vegada la seua existència.

La data d'entrada en vigor en l'aplicació de les indemnitzacions anteriors serà als 30 dies de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu.

– Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el convenio colectivo.

#### Artículo 110. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquier otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquellos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costos que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

#### Artículo 111. Compromiso de adhesión sobre el ASEC

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente Convenio Autonómico acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (TAL) de la Comunidad Valenciana

#### Capítulo XVII

#### Prestaciones complementarias a las de seguridad social

#### Artículo 112. Indemnizaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cantías que se detallan:

En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.

En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2008: 46.000 euros

Año 2009: 48.000 euros

Año 2010: 50.000 euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

### Article 113. Complements per incapacitat temporal

#### 1. Complement per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional

Com a complement a les prestacions a càrrec de l'entitat gestora, els treballadors que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, percebren un complement fins a arribar al 100% de la base de cotització del mes anterior, sense incloure-hi la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries que es percebren íntegres en les seues dates de pagament a estos efectes.

#### 2. Complement per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral

2.1. Els treballadors de les empreses que tinguen centres de treball a Castelló i València, des de l'entrada en vigor del present conveni fins al 31/12/09 percebren un complement sobre les prestacions per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, segons les estipulacions següents:

A. Si l'índex d'absentisme definit en el paràgraf b) d'este article és igual o del inferior al 3% prenen la mitjana dels 12 mesos anteriors al període que es liquida més la del mateix mes de liquidació (mitjana 12 mesos + índice del mes) / 2, els treballadors que es troben situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, o accident no laboral, percebren un complement fins a arribar al 100% de la base reguladora en els termes indicats en el paràgraf anterior a partir del desè dia de la baixa i mentre dure esta situació. En els casos d'hospitalització, es pagará el 100% des del primer dia.

B. S'entendrà per absentisme la falta al treball per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral i serà el resultat de la fórmula següent:

$$\text{Absentisme} = \frac{\text{Hores d'absència per IT derivades de malaltia comuna o accident no laboral del període considerat}}{\text{Hores teòriques laboral del període considerat per nombre de treballadors de plantilla}} \times 100$$

L'índex d'absentisme resultant serà publicat mes a mes i de forma acumulada en els taulers d'anuncis de cada empresa i lliurada còpia als representants legals dels treballadors per al seu control.

En cas de no haver representants legals, estos índexs seran facilitats als sindicats firmants d'este conveni.

L'incompliment de qualsevol d'estos requisits no alliberarà les empreses del pagament del complement d'incapacitat temporal de l'article anterior encara que el seu índex siga superior al 3%.

2.2. A partir del 01/01/2.010, els treballadors de les empreses que tinguen centres de treball en les províncies de Castelló i València, i des de l'entrada en vigor del present conveni els treballadors de les empreses que tinguen centres de treball a Alacant, que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebren un complement fins a arribar al 100% de la base de cotització del mes anterior, sense incloure-hi la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries que es percebren íntegres en les seues dates de pagament a estos efectes, des del primer dia de la baixa fins als 240 dies d'IT.

### Article 114. Jubilació forçosa

Com a política de foment de l'ocupació i per necessitats del mercat de treball en el sector, i independentment dels supòsits de jubilació voluntària anticipada, s'estableix la jubilació forçosa als 65 anys d'edat dels treballadors que tinguen cobert el període de legal de carencia per a obtenir-la i complisquen els altres requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social. Esta medida anirà acompañada, en cada empresa, pel sostenimiento de l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinidos o la contractació de nous treballadors.

### Artículo 113. Complementos por incapacidad temporal

#### 1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

#### 2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

2.1– Los trabajadores de las empresas que tengan centros de trabajo en Castellón y Valencia, desde la entrada en vigor del presente convenio hasta el 31/12/09 percibirán un complemento sobre las prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, según las estipulaciones siguientes:

A. Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día.

B. –Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.-

Caso de no existir representantes legales, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

2.2. A partir del 01.01.2010, los trabajadores de las empresas que tengan centros de trabajo en las provincias de Castellón y Valencia, y desde la entrada en vigor del presente convenio los trabajadores de las empresas que tengan centros de trabajo en Alicante, que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos, desde el primer día de la baja hasta los 240 días de IT.

### Artículo 114. Jubilación forzosa

Como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, en cada empresa, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

#### Article 115. Jubilació parcial per mitjà de contracte de relleu

Les parts convenen introduir l'aplicació del contracte de relleu (modalitat contractual que es regix pel que disposa l'article 12. 6 de l'Estatut dels Treballadors, segons l'última redacció incorporada per la Llei 12/2001 de 9 de juliol i pel Reial Decret 1131/2002 de 31 d'octubre) en el sector, a fi de fomentar l'ocupació per mitjà del rejuventiment de plantilles i el relleu generacional necessari per a les empreses i treballadors del sector, compatibilitzant l'ocupació a temps parcial amb la percepció de la pensió de jubilació, per mitjà de la utilització de les fòrmules legals actualment vigents dirigides a facilitar la seua implantació.

Esta modalitat contractual s'ha mostrat com la més idònia perquè les empreses puguen conservar l'important patrimoni de què són portadors els treballadors que, havent arribat els màxims estadios de l'experiència, han de transmetre els seus coneixements als treballadors de relleu de recent incorporació.

El contracte de relleu és el que es concerta amb un treballador en situació de desocupació o que tinga concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, per a substituir parcialment un treballador de l'empresa que accedix a la pensió de jubilació de forma parcial, perquè la percepció simultàniament amb la realització d'un treball a temps parcial en la mateixa empresa.

Este contracte es formalitzarà sempre que ho sol·licite el treballador, i s'haurà de subscriure, en el menor temps de termini possible que mai excedirà de 2 mesos, per escrit, en model oficial on haurà de constar necessàriament el nom, l'edat i les circumstàncies professionals del treballador substituït, i el treballador i l'empresa hauran de concertar, en les condicions establecides en el present article, una reducció de la seua jornada de treball i del seu salari.

La reducció de jornada serà la màxima possible per la qual cosa el treballador rellevat passarà a treballar el 15% de la jornada ordinària, cobrant la jubilació parcial corresponent al 85% restant, sempre que reunisca les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social a excepció de l'edat, que haurà de ser inferior, com a màxim, cinc anys a l'exigida.

La jornada de treball del treballador de relleu que substituïsca el treballador rellevat jubilat parcialment, així com el seu salari seran del 85%. El treballador rellevat passarà a treballar un 15% de jornada ordinària i se li remunerarà amb un 15% del seu salari, El 85% restant el percebrà el treballador rellevat per mitjà de la seua pensió contributiva de jubilació. El lloc de treball del treballador de relleu podrà ser el mateix del treballador substituït o un semblant, entenent per això, l'exercici de tasques corresponents al mateix grup professional.

L'execució d'este contracte de treball a temps parcial, i la seua retribució, seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconega al treballador en concepte de jubilació parcial, i el contracte de relleu s'extingirà en produir-se qualsevol dels supòsits marcats per la llei, i en tot cas, en complir el treballador substituït l'edat de 65 anys.

Si durant la vigència del contracte de relleu es produïx el cessament del treballador de relleu, l'empresari haurà de substituir-lo, en el menor termini de temps possible i en tot cas no excedirà de 15 dies, per un altre treballador desocupat.

No serà aplicable ni obligatori este article quan l'empresa tinga un pla de pensions del sistema d'ocupació o altres fòrmules de jubilació anticipada.

En tots els casos regirà el que disposa la legislació vigent de la seua aplicació.

#### Article 116. Aplicació de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni fomentaran l'aplicació i el compliment de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i de qualsevol normativa complementària o que en desplegament d'esta s'aprova en un futur. En particular en matèria de:

– Accés a l'ocupació: la contractació es desenvoluparà sense cap diferenciació per raó de sexe, tant en el procediment com en la publicitat de les vacants.

#### Artículo 115. Jubilación parcial mediante contrato de relevo

Las partes convienen en introducir la aplicación del Contrato de Relevo (modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el artículo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, según su ultima redacción incorporada por la Ley 12/2001 de 9 de julio y por el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre) en el sector, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuventimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se formalizará siempre que lo solicite el trabajador, y deberá cumplimentarse, en el menor tiempo de plazo posible que nunca excederá de 2 meses, por escrito, en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido, debiendo concertar el trabajador y la empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario.

La reducción de jornada será la máxima posible por lo que el trabajador relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85% restante, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida.

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador relevado jubilado parcialmente, así como su salario serán del 85%. El trabajador relevado pasará a trabajar un 15% de jornada ordinaria y se le remunerará con un 15% de su salario, El 85% restante lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la Ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

No será aplicable ni obligatorio este artículo cuando la empresa tenga un plan de pensiones del sistema de empleo u otras fórmulas de jubilación anticipada.

En todos los casos regirá lo dispuesto en la legislación vigente de su aplicación.

#### Artículo 116. Aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro. En particular en materia de:

– Acceso al empleo: la contratación se desarrollará sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento como en la publicidad de las vacantes.

– Condicions de treball, formació, promoció, classificació professional i retribucions no es veuran afectades per raó de gènere i estarán basades en les seues respectives competències, en l'exercici professional i, en tot cas, seguiran criteris objectius.

#### Disposició final primera

A. Durant els tres anys de vigència del conveni les taules salarials provincials, s'incrementaran cada any en l'IPC previst pel Govern més l'1,4%. Este increment afecta tant els conceptes retributius de caràcter salarial com els de caràcter no salarial i tindrà efectes retroactius a 1 de gener de cada un dels tres anys de vigència d'este conveni col·lectiu.

B. En el cas que a 31 de desembre de cada any l'Índex de Preus al Consum (IPC) supere en el conjunt de l'any el previst pel Govern, 2% per a l'any 2008, es procedirà a efectuar una revisió de les retribucions establides en les taules salarials provincials en l'excés del dit percentatge. Esta revisió retributiva afectarà tots els conceptes salariales i no salariales i tindrà efectes retroactius a 1 de gener. La revisió produïda si és el cas, servirà de base per a la fixació dels salariis de l'any següent.

#### Disposició transitòria primera:

El pagament dels endarreriments derivats del present conveni, hauran de ser satisfets dins dels 30 dies posteriors a la data de publicació en el DOCV.

#### ANNEX I

Taules provincials 2008. IPC previst

Condiciones de trabajo, formación, promoción, clasificación profesional y retribuciones no se verán afectadas por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.

#### Disposición final primera

A. Durante los tres años de vigencia del convenio las tablas salariales provinciales, se incrementarán cada año en el IPC previsto por el Gobierno más el 1,4%. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los tres años de vigencia de este convenio colectivo.

B. En el supuesto de que a 31 de diciembre de cada año el Índice de Precios al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el previsto por el Gobierno, 2% para el año 2008, se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en las tablas salariales provinciales en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año siguiente.

#### Disposición transitoria primera

El pago de los atrasos derivados del presente convenio, deberán ser satisfechos dentro de los 30 días posteriores a la fecha de publicación en el DOCV.

#### ANEXO I

Tablas provinciales 2008 – IPC previsto

### TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT CONVENI DERIVATS DEL CIMENT SALARIS 2008 IPC PREVIST + 1,40 %

DERIVATS DEL CIMENT SALARIS 2008 IPC PREVIST	NIVEL L	GRUP PROFESIONAL	SALARI BASE 2007 REV	IPC PREV. + 1,40% = 3,40%	SALARI BASE 2008 PREV	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
	I	GRUP -0-				Sense remuneració Fixa		
	II	GRUP -1-	1.664,33 €	56,59 €	1.720,92 €	1.742,76 €	24.136,57 €	13,90 €
	III							
	IV	GRUP -2-	1.583,42 €	53,84 €	1.637,26 €	1.659,09 €	22.965,33 €	13,23 €
	V							
	VI	GRUP -3-	1.385,77 €	47,12 €	1.432,89 €	1.454,72 €	20.104,07 €	11,58 €
	VII							
	VIII	GRUP -4-	1.332,41 €	45,30 €	1.377,71 €	1.399,55 €	19.331,62 €	11,14 €
	IX	GRUP -5-	1.284,43 €	43,67 €	1.328,10 €	1.349,94 €	18.637,12 €	10,74 €
	X	GRUP -6-	1.281,45 €	43,57 €	1.325,02 €	1.346,85 €	18.593,91 €	10,71 €
	XI	GRUP -7-	1.266,76 €	43,07 €	1.309,83 €	1.331,68 €	18.381,34 €	10,59 €
	XII	GRUP -8-	1.252,09 €	42,57 €	1.294,66 €	1.316,51 €	18.168,89 €	10,47 €

CONCEPTE	Rev. 2007	3,40%	Prev. 2008	PLUS D'ESCOLARITAT:
MITJA DIETA	17,40 €	0,59 €	17,99 €	Treballador amb 1 fill/a 123,32 €
DIETA COMPLETA		Es pagaran les despeses		Treballador amb 2 fill/a 149,28 €
PLUS D'INCENTIUS	94,48 €	3,21 €	97,69 €	Treballador amb 3 o + fill/a 172,00 €
PLUS CARÈNCIA INC.	51,79 €	1,76 €	53,55 €	
QUILOMETRATGE	0,25 €	0,01 €	0,26 €	

# CASTELLÓ

## **TAULA SALARIS 2008 IPC PREVIST**

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	PLUS TRANSPORT	PLUS APROXIMACIÓ ANUAL	PLUS APROXIMACIÓ ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP I	II	43,96	1.337,12	1.358,85	1.078,81	295,64	815,42	20.657,36
GRUP II	III IV V	39,71	1.207,92	1.229,68	1.078,81	268,67	739,68	18.772,93
GRUP III	VI VII	36,93	1.123,23	1.145,06	1.078,81	250,99	690,05	17.537,77
GRUP IV	VIII	35,72	1.086,37	1.108,14	1.078,81	243,29	668,41	16.999,91
GRUP V	IX	35,16	1.069,43	1.091,23	1.078,81	239,76	658,49	16.752,90
GRUP VI	X	34,61	1.052,82	1.074,56	1.078,81	236,29	648,73	16.510,55
GRUP VII	XI	34,07	1.036,22	1.058,14	1.078,81	232,83	639,07	16.268,76
GRUP VIII	XII	33,54	1.020,28	1.041,97	1.078,81	229,49	629,63	16.035,68
				DIETA	28,87			
				MITJA DIETA	9,46			
				LOCOMOCIÓ	0,18			

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)							
REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2008 - IPC Prev (3,40%)							
GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS APROXIMACIÓ (ANUAL)	PLUS APROXIMACIÓ ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
GRUP -0-	Sin Remuneración Fija						
GRUP -1-	43,40 €	335,78 €	958,67 €	10,79 €	5,16 €	1.476,82 €	23.453,21 €
GRUP -2-	33,10 €	266,77 €	761,63 €	9,89 €	5,16 €	1.153,17 €	18.631,42 €
GRUP -3-	31,18 €	246,98 €	705,15 €	8,21 €	5,16 €	1.040,22 €	17.250,07 €
GRUP -4-	30,22 €	239,21 €	682,97 €	7,80 €	5,16 €	1.004,37 €	16.707,47 €
GRUP -5-	29,68 €	235,75 €	673,07 €	7,79 €	5,16 €	988,78 €	16.465,30 €
GRUP -6-	29,33 €	232,28 €	663,17 €	7,48 €	5,16 €	973,20 €	16.223,05 €
GRUP -7-	28,77 €	228,85 €	653,39 €	7,47 €	5,16 €	961,07 €	15.983,80 €
GRUP -8-	28,18 €	225,51 €	643,84 €	7,47 €	5,16 €	956,40 €	15.749,98 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2008 - IPC Prev (3,40%)							
GRUP PROFESSIONAL	SALARI A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIUS						
GRUP -0-	Sense Remuneració Fixa						
GRUP -1-	43,91 €						
GRUP -2-	33,47 €						
GRUP -3-	31,53 €						
GRUP -4-	30,57 €						
GRUP -5-	30,02 €						
GRUP -6-	29,67 €						
GRUP -7-	29,11 €						
GRUP -8-	28,50 €						

DIETES COMPLETES	40,38 €
MITGES DIETES	17,99 €
LOCOMOCIÓ	0,18 €

# **TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS 2.008 IPC PREVISTO + 1,40 %**

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS 2.008 IPC PREVISTO	NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2007 REV	IPC PREV. + 1,40% = 3,40%	SALARIO BASE 2008 PREV	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
	I	GRUPO -0-				Sin remuneración Fija		
	II	GRUPO -1-	1.664,33 €	56,59 €	1.720,92 €	1.742,76 €	24.136,57 €	13,90 €
	III							
	IV	GRUPO -2-	1.583,42 €	53,84 €	1.637,26 €	1.659,09 €	22.965,33 €	13,23 €
	V							
	VI	GRUPO -3-	1.385,77 €	47,12 €	1.432,89 €	1.454,72 €	20.104,07 €	11,58 €
	VII							
	VIII	GRUPO -4-	1.332,41 €	45,30 €	1.377,71 €	1.399,55 €	19.331,62 €	11,14 €
	IX	GRUPO -5-	1.284,43 €	43,67 €	1.328,10 €	1.349,94 €	18.637,12 €	10,74 €
	X	GRUPO -6-	1.281,45 €	43,57 €	1.325,02 €	1.346,85 €	18.593,91 €	10,71 €
	XI	GRUPO -7-	1.266,76 €	43,07 €	1.309,83 €	1.331,68 €	18.381,34 €	10,59 €
	XII	GRUPO -8-	1.252,09 €	42,57 €	1.294,66 €	1.316,51 €	18.168,89 €	10,47 €

CONCEPTO	Rev.2.007	3,40%	Prev. 2.008	PLUS DE ESCOLARIDAD:
<b>MEDIA DIETA</b>	17,40 €	0,59 €	17,99 €	Trabajad. con 1 hijo/a 123,32 €
<b>DIETA COMPLETA</b>		Se abonarán los gastos		Trabajad. con 2 hijo/a 149,28 €
<b>PLUS DE INCENTIVOS</b>	94,48 €	3,21 €	97,69 €	Trabajad.con 3 o + hijos/as 172,00 €
<b>PLUS CARENCIA INC.</b>	51,79 €	1,76 €	53,55 €	
<b>KILOMETRAJE</b>	0,25 €	0,01 €	0,26 €	

CASTELLON

TABLA SALARIOS 2.008 /IPC PREVISTO

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCIÓN DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACERCAMIENTO ANUAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO I	II	43,96	1.337,12	1.358,85	1.078,81	295,64	815,42	20.657,36
GRUPO II	III IV V	39,71	1.207,92	1.229,68	1.078,81	268,67	739,68	18.772,93
GRUPO III	VI VII	36,93	1.123,23	1.145,06	1.078,81	250,99	690,05	17.537,77
GRUPO IV	VIII	35,72	1.086,37	1.108,14	1.078,81	243,29	668,41	16.999,91
GRUPO V	IX	35,16	1.069,43	1.091,23	1.078,81	239,76	658,49	16.752,90
GRUPO VI	X	34,61	1.052,82	1.074,56	1.078,81	236,29	648,73	16.510,55
GRUPO VII	XI	34,07	1.036,22	1.058,14	1.078,81	232,83	639,07	16.268,76
GRUPO VIII	XII	33,54	1.020,28	1.041,97	1.078,81	229,49	629,63	16.035,68
DIETA			28,87					
MEDIA DIETA			9,46					
LOCOMOCIÓN			0,18					

## TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES) REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2008 - IPC Prev (3,40%)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCAMIENTO (ANUAL)	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
GRUPO -0-				Sin Remuneración Fija			
GRUPO -1-	43,40 €	335,78 €	958,67 €	10,79 €	5,16 €	1.476,82 €	23.453,21 €
GRUPO -2-	33,10 €	266,77 €	761,63 €	9,89 €	5,16 €	1.153,17 €	18.631,42 €
GRUPO -3-	31,18 €	246,98 €	705,15 €	8,21 €	5,16 €	1.040,22 €	17.250,07 €
GRUPO -4-	30,22 €	239,21 €	682,97 €	7,80 €	5,16 €	1.004,37 €	16.707,47 €
GRUPO -5-	29,68 €	235,75 €	673,07 €	7,79 €	5,16 €	988,78 €	16.465,30 €
GRUPO -6-	29,33 €	232,28 €	663,17 €	7,48 €	5,16 €	973,20 €	16.223,05 €
GRUPO -7-	28,77 €	228,85 €	653,39 €	7,47 €	5,16 €	961,07 €	15.983,80 €
GRUPO -8-	28,18 €	225,51 €	643,84 €	7,47 €	5,16 €	956,40 €	15.749,98 €

## TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2008 - IPC Prev (3,40%)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS	DIETAS COMPLETAS	40,38 €
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija	MEDIAS DIETAS	17,99 €
GRUPO -1-	43,91 €	LOCOMOCION	0,18 €
GRUPO -2-	33,47 €		
GRUPO -3-	31,53 €		
GRUPO -4-	30,57 €		
GRUPO -5-	30,02 €		
GRUPO -6-	29,67 €		
GRUPO -7-	29,11 €		
GRUPO -8-	28,50 €		

### ANNEX II

Als efectes del que disposa el capítol VII, article 34.4 del present conveni, la fórmula para determinar el valor hora a fi de pagar possibles excessos en supòsits de distribució irregular de la jornada serà la següent:

$$\frac{\text{SB} + \text{AC} + \text{PI} + \text{CC} + \text{CP} + \text{CCC} + \text{GE} + \text{V}}{\text{Horas anuales de trabajo efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Sent:

- SB Salari base
- AC Antigüedad consolidada, si es el caso
- PI Posibles plusos individuales o complementos personales
- CC Complemento de convenio
- CP Complementos de puesto de trabajo
- CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo
- GE Gratificaciones extraordinarias
- V Importe de las vacaciones anuales

### ANNEX III

D'acord amb el que estableix l'article 43 del present conveni, el model de Rebut de Salaris válido en el sector de Derivats del Cement, s'ajustarà als conceptes d'estructura continguts en el model annex de l'Ordre Ministerial de 27 de desembre de 1994, incloent-hi la data d'antigüitat del treballador en l'empresa.

Els conceptes de meritació que tinga dret a percebre el treballador, s'ajustaran necessàriament als definits en el capítol VIII d'este conveni general i s'especificaran i detallaran en el Rebut de Salaris amb la precisió i claredat suficient perquè permeten al treballadors conéixer exactament el seu contingut.

### ANEXO II

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 34.4 del presente convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{\text{SB} + \text{AC} + \text{PI} + \text{CC} + \text{CP} + \text{CCC} + \text{GE} + \text{V}}{\text{Horas anuales de Trabajo Efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

- SB Salario Base
- AC Antigüedad Consolidada, en su caso
- PI Posibles Plusos Individuales o Complementos Personales
- CC Complemento de Convenio
- CP Complementos de Puesto de Trabajo
- CCC Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo
- GE Gratificaciones Extraordinarias
- V Importe de las Vacaciones anuales

### ANEXO III

De acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del presente convenio, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador, se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII del Convenio General y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficiente para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

#### ANNEX IV

A l'objecte d'adaptar les retribucions totals anuals en nombre no superior a 14 pagues, es procedirà de la manera següent:

1r. El procediment de refosa serà el següent:

Les quanties de totes les gratificacions, siga quina siga la seu denominació, que no es corresponguen amb les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal, es totalitzaran i quantificaran; el resultat obtingut es dividirà entre 14, cas de retribucions mensuals; o entre 425 dies, cas de retribucions diàries. Les quanties així obtingudes passaran automàticament a engrossir el salari base mensual o diari i les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal.

#### ANEXO IV

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1º. El procedimiento de refundición será el siguiente:

Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

**ANNEX V**  
Quadre de permisos i llicències

<i>Motiu de la llicència</i>	<i>Temps màxim</i>			<i>Conceptes a meritar</i>			<i>Justificants</i>
	SAL. BASE	PAGUES EXT.	COM. ANT.	INCEN (1)	COMP CONVE	COMP. TREB	COMP. NO SAL.
Defunció de pares, avis, fills, néts, cònjuge, germans i sogres	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Malaltia greu de pares, sogres, fills, néts, cònjuge, germans i avis	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Defunció de nores, gendres, cunyats i avis polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Malaltia greu de nores, gendres i avis polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Naixement de fill o adopció	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Matrimoni del treballador	Vint dies naturals	Sí	Sí	Sí	Sí	NO	NO
Canvi de domicili habitual	Dos dies laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Deure inexcusable de caràcter públic i personal	L'indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Lactància fins a nou mesos	Absència d' $\frac{1}{2}$ hora o dues fraccions de $\frac{1}{2}$ hora; reducció de jornada en mitja hora	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Trasllat (art. 40 ET)	Tres dies laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Matrimoni de fill	El dia natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Funcions sindicals o de representació de treballadors	L'establít en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que pertoque

(1) Mitjana percebut en el mes anterior

(2) A més, per als supòsits de defunció de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o naixement de fills, que requereixen desplaçament a l'estrange, així com malaltia greu per una sola vegada a l'any amb els mateixos requeriments, el treballador tindrà dret a una llicència retribuïda de dos dies naturals i no retribuïda d'altres dos dies

ANNEX VI

Classificació professional. Taula orientativa

Núm.	Ordenança	G	Tècnics	Empleats	Operaris
I	Personal Directiu	0		director general director Divisió director Gerent	
II	Personal Titulat Superior	1	director Tècnic Titulats Superiors	director Administració director Financer director Comercial director Màrqueting director RR. HH. director Producció	
III	Personal titulat mitjà				
IX	Cap administratiu 1 <sup>a</sup>			Cap Administració	
IX	Cap secció organització 1 <sup>a</sup>			Cap Vendes	
IX	Cap personal			Cap Compres	
V	Ajudant d'obra			Cap Personal	
V	Encarregat general de fabrica			Cap Producció	
V	Encarregat general			Cap Fàbrica	
V	Cap administratiu 2 <sup>a</sup>			Encarregat General	
V	Delineant superior				
V	Encarregat general d'obra				
V	Cap secció organització científica del treball 2 <sup>a</sup>				
V	Cap compres				
VI	Oficial administratiu 1 <sup>a</sup>				
VII	Delineant 1 <sup>a</sup>				
VII	Cap o encarregat de taller				
VII	Encarregat de secció de laboratori				
VII	Escultor de pedra i marbre				
VII	Pràctic de topografia 1 <sup>a</sup>				
VII	Tècnic de organització 1 <sup>a</sup>				
VII	Delineant 2 <sup>a</sup>				
VII	Tècnic organització 2 <sup>a</sup>				
VII	Pràctic de topografia 2 <sup>a</sup>				
VII	Analista 1 <sup>a</sup>				
VII	Viatjant				
VII	Capatàs				
VII	Especialista d'ofici				
VIII	Oficial administratiu 2 <sup>a</sup>				
VIII	Corredor de plaça				
VIII	Oficial 1 <sup>a</sup> d'ofici				
VIII	Inspector de control				
VIII	Senyalitzador i servis				
VIII	Analista 2 <sup>a</sup>				
IX	Auxiliar administratiu				
IX	Ajudant topogràfic				
IX	Auxiliar d'organització				
IX	Venedors				
IX	Conserge				
IX	Oficial de 2 <sup>a</sup> d'ofici				
X	Auxiliar de laboratori				
X	Vigilant				
X	Magatzemer				
X	Infermer				
X	Cobrador				
X	Guarda jurat				
X	Ajudants d'ofici				
X	Especialistes de 1 <sup>a</sup>				
XI	Especialistes de 2 <sup>a</sup>	7	Laborant de Formigons	Porter	Peó Especialista
XI	Peó especialitzat				Ajudant de Màquina
XII	Peó ordinari				Peó
XIII	Netejadora/a				Personal de Neteja
XIII	Grums de 16 a 18 anys	8			

**ANEXO V**  
Cuadro de permisos y licencias

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR						JUSTIFICANTES	
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP CONVEN	COMP. TRAB	COMP NO SAL	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de padres, abuelos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del juzgado.
Matrimonio del trabajador	Veinte días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Dos días laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensables o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior

(2) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días

ANEXO VI

Clasificación profesional. Tabla orientativa

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		director general director División director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	director Técnico Titulados Superiores	director Administración director Financiero director Comercial director Marketing director RR. HH. director Producción	
III IX V	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fabrica Encargado general Jefe administrativo 2ª Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª Jefe compras	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
VI VII	Oficial administrativo 1ª Delineante 1ª Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1ª Técnico de organización 1ª Delineante 2ª Técnico organización 2ª Práctico de topografía 2ª Analista 1ª Viajante Capataz Especialista de oficio	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1ª	Oficial 1ª Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2ª Corredor de plaza Oficial 1ª de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2ª	4	Delineante 2ª Analista Laboratorio	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 1ª Oficio Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor De 15.000 Kg. Gruista De Piezas Especiales
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2ª Oficio Maquinista Conductor Camión Hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista De Hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario De Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2ª Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII	Peón ordinario	8			Peón
XIII	Limpiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años				Personal de Limpieza

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 3 d'octubre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Rajoles Ceràmiques de la Comunitat Valenciana (cod. 8000745). [2008/12321]*

Vist el text del I Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Rajoles Ceràmiques de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 13 de juny de 2008, que està integrada, de part empresarial, per representants d'ASCR, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats MCA-UGT i FECOMA-CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 d'octubre de 2008.– El director general de Treball Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Primer conveni col·lectiu per a la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana

### Capítol primer *Disposicions generals. Àmbit i revisió*

#### Article 1r. Àmbit territorial i funcional

El present conveni afecta les empreses o centres de treball de la Comunitat Valenciana, l'activitat de les quals siga la fabricació de taulells o rajoles ceràmiques premsats, incloses de gres o semi-gres, així com les plantes atomitzadores, a excepció d'aquelles empreses que tinguen un conveni concurrent.

Queden incloses en el seu àmbit d'aplicació les fàbriques de peces complementàries i de tercer foc, excepte les de caràcter predominantment artesà o manual llevat que s'adherisquen al present conveni en forma total i incondicional.

A estos efectos, i entre altres, queden expressament exclòs les empreses de tercer foc que no realitzen operacions de premsat o esmaltat.

#### Article 2n. Àmbit personal

El present conveni afecta la totalitat del personal que presta serveis en les empreses compreses en l'àmbit funcional d'aplicació, així com a qui hi ingresse durant la seua vigència, excloent-ne el personal d'alta direcció que tinga relació laboral amb caràcter especial, segons l'article 2n-1-a) de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 3r. Vigència i duració

El present conveni produirà efectes, siga qui siga el dia de la firma, a partir de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, retrotraurà els seus efectes salarials a l'1 de gener de 2008, i mantindrà la seua vigència fins al 31 de desembre de 2011, moment en què s'entén automàticament denunciat. No obstant això, el conveni

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del I Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (cod. 8000745). [2008/12321]*

Visto el texto del I Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 13 de junio de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de ASCER, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos MCA-UGT y FECOMA-CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 3 de octubre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Primer convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana

### Capítulo primero *Disposiciones generales. Ámbito y revisión*

#### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente convenio afecta a las empresas o centro de trabajo de la Comunidad Valenciana, cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semi-gres, así como a las plantas atomizadoras, con la excepción de aquellas empresas que tengan un convenio concurrente.

Quedan incluidas en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al presente convenio en forma total e incondicional.

A estos efectos, y entre otras, quedan expresamente excluidas las empresas de tercer fuego que no realicen operaciones de prensado o esmalte.

#### Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio afecta a la totalidad del personal que presta servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como al que ingrese en ellas durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección que tenga relación laboral con carácter especial, según el artículo 2º-1-a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3. Vigencia y duración

El presente convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, retrotrayendo sus efectos salariales a lº de enero de 2008, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, momento en el que se entiende automáticamente denunciado. No obstante el convenio

mantindrà, en els termes del títol III del Reial Decret Legislatiu 1/1995, el seu contingut normatiu fins que siga substituït pel nou.

#### Article 4t. Compensació, absorció i garantia personal

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a efectes d'aplicació seran considerades globalment i anualment.

Les dites condicions són compensables en la seua totalitat amb aquelles que anteriorment regiren per imperatiu legal, pacte o qualsevol altre concepte.

Les millores salarials establides per disposició legal de rang superior a este conveni quedarán absorbides si no superen els salariis establerts en este, considerats en còmput global i anual; en qualsevol altre cas, es consideraran absorbides fins a la diferència.

Queden exceptuats de compensació i absorció els conceptes que, per disposició legal, es declaren com no absorbibles ni compensables.

La situació econòmica personal, considerada com a percepció econòmica anual, serà mantinguda si és superior a qui resulte d'aplicar les normes del present conveni.

#### Capítol segon

#### *Organització del treball. Formes de contractació, classificació professional, promoció, ascensos i cessament*

##### Secció primera Organització del treball

#### Article 5é. Organització, direcció i control de l'activitat laboral

És competència de la direcció de l'empresa, d'acord amb el que preveu este conveni, amb el contingut específic de l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors i amb la legislació general laboral vigent, l'ordenació dels recursos, la seua organització, direcció i control; tot això en relació amb l'organització teòrica i pràctica del treball, assignació de funcions i control i verificació de l'activitat laboral.

D'altra banda, la representació legal dels treballadors, conforme a la legislació vigent i el que estableix el present conveni, té atribuïdes funcions de participació, assessorament, orientació i proposta en els temes relacionats amb l'organització i racionalització del treball, tenint dret a presentar informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions que aquella adopte, entre altres, en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.

##### Secció segona Contractació

#### Article 6é. Contractació

La contractació de treballadors s'ajustarà a les normes legals generals sobre contractació i a les específiques que figuren en el present conveni.

1) Contracte de duració indefinida. És el que presta els seus serveis en l'empresa d'una manera permanent i estable, una vegada superat el període de prova. És el tipus de contracte més habitualment utilitzat.

2) Contracte eventual. Es el contractat per a la realització de treballs exigits per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o exèss de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. En atenció a les especials circumstàncies que concorren en el sector de producció que regula el present conveni, la duració d'este contracte serà com a màxim de dotze mesos dins d'un període de divuit. En el cas que el contracte s'haja concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establida, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts per una única vegada, sense que la duració total del contracte puga excedir de la dita duració màxima.

A la finalització del contracte, les empreses pagaren als treballadors una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes inferiors a l'any.

mantendrá, en los términos del título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, su contenido normativo hasta que sea sustituido por el nuevo.

#### Artículo 4. Compensación, absorción y garantía personal

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaran como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio.

#### Capítulo segundo

#### *Organización del trabajo. Formas de contratación, clasificación profesional, promoción, ascensos y ceses*

##### Sección primera Organización del trabajo

#### Artículo 5. Organización, dirección y control de la actividad laboral

Es competencia de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto en este convenio, con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y con la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

Por su parte, la representación legal de los trabajadores, conforme a la legislación vigente y lo establecido en el presente convenio, tiene atribuidas funciones de participación, asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte, entre otros, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

##### Sección segunda Contratación

#### Artículo 6. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio.

1) Contrato de duración indefinida. Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente y estable, una vez superado el periodo de prueba. Es el tipo de contrato más habitualmente utilizado.

2) Contrato eventual. Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En atención a las especiales circunstancias que concurren en el sector de producción que regula este convenio, la duración de este contrato será como máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, las empresas pagarán a los trabajadores una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Els empresaris estaran obligats a preavisar per escrit el treballador, almenys amb quinze dies d'antelació, de la pròrroga dels contractes de duració igual o superior a sis mesos.

3) Contracte a temps parcial. El contracte de treball s'entendrà subscrit a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. El contracte de treball haurà de recollir la jornada contractada, els horaris, els torns i la resta de circumstàncies que les parts hagen acordat respecte al moment de la prestació del treball.

El nombre d'hores complementàries factibles de formalitzar en aquells contractes a temps parcial de caràcter indefinit, conforme allò establít legalment, no podran superar el trenta (30) per cent de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i d'aquelles complementàries no podrà excedir el percentatge definit en el primer paràgraf d'este article. Si per qualsevol causa se superara el percentatge esmentat, el contracte s'entendrà formalitzat a temps complet. La suma de les hores contractades i les complementàries realitzades no podrà, en cap cas, superar les d'un treballador a temps complet comparable, si es produïx este fet el contracte podrà, a opció del treballador, convertir-se en un altre a temps complet.

Els treballadors que hagen subscrit pacte d'hores complementàries podran, per raó de les seues responsabilitats familiars, les quals es troben recollides en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, excloure fins a un màxim de dos mesos a l'any la realització d'hores complementàries, preavising amb una antelació de quinze dies.-

De la mateixa manera, el pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà de preavís a l'empresa amb una anticipació mínima de quinze dies laborables, una vegada complits tres mesos des de la seu formalització.

Quan l'empresari haja informat de l'existència de llocs de treball vacants, els treballadors amb contracte a temps complet que ho desitgen podran pactar la conversió del seu contracte en un altre a temps parcial o viceversa. Els representants legals del personal seran informats amb caràcter previ de les vacants que es produïsquen, així com dels canvis haguts.

En tot allò no previst caldrà ajustar-se al que disposa l'article 12 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i normativa concordant.

4) Contracte de formació. El contracte de formació només es podrà subscriure amb treballadors majors de 16 anys i menors de 21 anys. Este límit d'edat operarà també per als col·lectius següents: treballadors estrangers durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, llevat que s'acrediten la formació i experiència necessàries per a l'exercici del lloc de treball; els que porten més de tres anys sense activitat laboral; els que es troben en situació d'exclusió social.

Els contractes de formació es formalitzaran només per als llocs d'ofici.

Els treballadors contractats en virtut de contractes de formació percebran la seu retribució segons el grup professional assignat, i d'acord amb el 100% del salari base de grup que corresponga, en proporció a l'hora de treball efectiu.

5) Contracte en pràctiques. Els treballadors contractats en virtut de contracte en pràctiques, percebran la seu retribució segons el grup professional assignat i d'acord amb les taules del conveni, en els percentatges que sobre estos estableix la normativa reguladora d'esta modalitat de contractació.

6) Personal interí. És el contractat per a substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball. També podrà utilitzar-se este tipus contractual per a substituir el personal que haja causat baixa per situacions relacionades amb la maternitat, l'embaràs i les vacances.

S'especificarà en el contracte del personal interí el nom, els cognoms, el lloc de treball i el grup professional del treballador substituït i la causa de la substitució.

7) Els anteriors contractes de treball, així com qualsevol altre previst legalment que s'utilitze, hauran de ser comunicats al SERVEF per al seu registre. Les empreses entregaran als representants legals dels

Los empresarios vendrán obligados a preavisar por escrito al trabajador, al menos con quince días de antelación, la prórroga de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

3) Contrato a tiempo parcial. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. El contrato de trabajo deberá recoger la jornada contratada, los horarios, turnos y demás circunstancias que las partes hayan acordado respecto al momento de la prestación del trabajo.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el treinta (30) por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder del porcentaje definido en el primer párrafo de este artículo. Si por cualquier causa se superase el citado porcentaje, el contrato se entenderá formalizado a tiempo completo. La suma de las horas contratadas y las complementarias realizadas no podrá, en ningún caso, superar las de un trabajador a tiempo completo comparable, de producirse tal hecho el contrato podrá, a opción del trabajador, convertirse en otro a tiempo completo.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisoando con una antelación de quince días.-

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos tres meses desde su formalización.

Cuando el empresario haya informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes, los trabajadores con contrato a tiempo completo que lo deseen podrán pactar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial o viceversa. Los representantes legales del personal serán informados con carácter previo de las vacantes que se produzcan, así como de los cambios habidos.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

4) Contrato de formación. El contrato de formación sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años. Este límite de edad operará también para los siguientes colectivos: trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo; quienes lleven más de tres años sin actividad laboral; quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los contratos de formación se formalizarán solamente para los puestos de oficio.

Los trabajadores contratados en virtud de contratos de formación percibirán su retribución según el grupo profesional asignado, y con arreglo al 100% del salario base de grupo que corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5) Contrato en prácticas. Los trabajadores contratados en virtud de contrato en prácticas, percibirán su retribución según el grupo profesional asignado y con arreglo a las tablas del Convenio, en los porcentajes que sobre las mismas establece la normativa reguladora de esta modalidad de contratación.

6) Personal interino. Es el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo y las vacaciones.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

7) Los anteriores contratos de trabajo, así como cualquier otro previsto legalmente que se utilice, deberán ser comunicados al SERVEF para su registro. Las empresas entregaran a los representantes legales

treballadors els models de contractes de treball escrits que utilitzen, així com faran entrega de la còpia bàsica de cada contracte de treball que formalitzent.

Mensualment les empreses donaran a conéixer als representants dels treballadors mencionats els formularis de cotització a la seguretat social TC-1 i TC-2 i els documents relatius a l'acabament de la relació laboral i les pròrrogues dels contractes. L'incompliment d'esta obligació es considera falta greu a efectes de la seu sanció per l'administració laboral.

#### Secció tercera Cessament

##### Article 7é. Preavis per extinció de contractes.

a) L'empresari s'obliga a preavisar per escrit al treballador de l'acabament del seu contracte de duració determinada, i si és el cas de la pròrroga, a excepció dels contractes d'interinitat, en els terminis de temps que a continuació s'indiquen:

- 15 dies, en els contractes de duració igual o superior a sis mesos.

L'incompliment del termini de preavis donarà dret al treballador a exigir una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavis incomplít.

b) El personal que vulga causar baixa al servei de l'empresa haurà de comunicar-ho per escrit, almenys amb una antelació de:

- Contractes de duració determinada superior a sis mesos: 15 dies.
- Contractes de duració indefinida:
  - Grups 1, 2 i 3, un mes.
  - Grups 4, 5 i 6, quinze dies.

L'incompliment de la notificació escrita i dels terminis de preavis establerts donarà dret a l'empresari a una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavis incomplít. Esta indemnització es podrà detraure de la liquidació per saldo i liquidació, a càrec de les pagues extraordinàries i fins al límit d'estes.

#### Secció quarta Empreses de treball temporal

##### Article 8é. Contractació amb empreses de treball temporal

Les empreses afectades pel present conveni de conformitat amb la legislació vigent, podran concertar amb les empreses de treball temporal, si bé, en benefici i promoció de l'ocupació directa, hauran d'observar els compromisos següents:

a) La contractació amb empreses de treball temporal a fi de cobrir llocs de treball mentre dure el procés de selecció o promoció per a estos, no podrà superar els dos mesos.

b) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'este conveni s'obliguen a no concertar contractes de posada a disposició, per causa d'acumulació de tasques o excés de comandes, per més de sis mesos dins d'un període de dotze. Esta limitació ha d'entendre's referida únicament i exclusivament a la permanència en l'empresa usuària del treballador en missió.

c) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'este conveni pagaran als treballadors en missió, a la finalització del seu contracte i a través de l'empresa de treball temporal, una indemnització equivalent a la diferència entre la legal que hagen de cobrar a càrec de l'empresa de treball temporal i l'equivalent a 25 dies de salari per any de servei, i es prorratejaran per mesos els períodes de duració inferior a l'any. El conjunt d'ambdues indemnitzacions no podrà superar el límit de 25 dies de salari/any de servei o de la fracció que resulte aplicant la regla de prorratoig abans expressada.

##### Article 9é. Qualificació professional

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'este conveni no admeteran a prestar servis en els seus centre de treball aquells treballadors posats a la seua disposició per les ETT que no acrediten qualificació professional i haver rebut formació en matèria de prevenció de riscos

de los trabajadores los modelos de contratos de trabajo escritos que utilicen, así como harán entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que formalicen.

Mensualmente las empresas darán a conocer a los citados representantes de los trabajadores los formularios de cotización a la seguridad social TC-1 y TC-2 y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y las prórrogas de los contratos. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de su sanción por la administración laboral.

#### Sección tercera Ceses

##### Artículo 7. Preaviso por extinción de contratos

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

- 15 días, en los contratos de duración igual o superior a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

- Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días.

- Contratos de duración indefinida:
  - Grupos 1, 2 y 3, un mes.
  - Grupos 4, 5 y 6, quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detraerse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

#### Sección cuarta Empresas de trabajo temporal

##### Artículo 8. Contratación con empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por el presente convenio de conformidad con la legislación vigente, podrán concertar con las empresas de trabajo temporal, si bien, en beneficio y promoción del empleo directo, deberán observar los siguientes compromisos:

a) La contratación con empresas de trabajo temporal al objeto de cubrir puestos de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para los mismos, no podrá superar los dos meses.

b) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a no concertar contratos de puesta a disposición, por causa de acumulación de tareas o exceso de pedidos, por más de seis meses dentro de un período de doce. Tal limitación debe entenderse referida única y exclusivamente a la permanencia en la empresa usuaria del trabajador en misión.

c) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio pagarán a los trabajadores en misión, a la finalización de su contrato y a través de la empresa de trabajo temporal, una indemnización equivalente a la diferencia entre la legal que deban cobrar con cargo a la empresa de trabajo temporal y la equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de duración inferior al año. El conjunto de ambas indemnizaciones no podrá superar el límite de 25 días de salario/año de servicio o de la fracción que resulte aplicando la regla de prorratoig antes expresada.

##### Artículo 9. Cualificación profesional

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centro de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición por las ETT que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención

laborals, en relació amb el lloc de treball a cobrir. El document acreditatiu haurà d'expressar els punts següents:

1. Identificació del curs formatiu rebut.
2. Institució o gabinet que el va impartir.
3. Nombre d'hores invertides en l'acció formativa.

Les empreses exigiran de les ETT amb les que subscrigen contractes de posada a disposició de treballadors que en estos, bé en el model normalitzat o en annex a este, facen constar de mode expresso que els treballadors cedits a l'empresa usuària són retribuïts per aquells d'acord amb el que preveu el conveni col·lectiu nacional de ETT.

#### Secció cinquena Classificació professional

##### Article 10. Sistema de classificació professional

###### A) Criteris generals.

1. L'organització tècnica i pràctica del treball no podrà perjudicar la formació professional contínua, ni justificar o produir cap minva en les retribucions fixes reconegudes en el present conveni als treballadors; ans al contrari, els beneficis que se'n puguen derivar s'hauran d'utilitzar de manera que millore no sols l'economia de l'empresari, sinó també la dels treballadors.

2. Els treballadors afectats per este conveni seran enquadrats en una àrea funcional i en un grup professional. L'adscripció a l'un i l'altre determina la classificació organitzativa de cada treballador en el grup professional.

3. L'exercici de les funcions derivades d'esta doble adscripció definix el contingut bàsic de la prestació laboral i delimita la mobilitat funcional.

4. En el cas de concorrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats prevalents realitzades en el grup professional que pertoque, de manera que si ho foren en el grup superior correspondrà per tant el seu enquadrament en este grup superior.

B) Àrees funcionals. Els treballadors pertanyen a alguna de les àrees orgàniques d'activitat següents:

a) Àrea d'administració. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exercix en les empreses les funcions relacionades amb l'obtenció de dades comptables, estadístiques, facturació, personal, així com en general la preparació del suport organitzatiu referent a la gestió de l'empresa.

b) Àrea comercial. Personal que per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exercix funcions comercials relacionades amb l'àmbit exterior de l'empresa.

c) Àrea industrial. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exercix en les empreses les funcions relacionades directament o indirectament, amb la producció, sense perjuí que puguen realitzar al seu torn funcions de supervisió i coordinació. També engloba el personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exercix en les empreses funcions complementàries a l'activitat central de producció, així com els serveis auxiliars.

###### C) Grups professionals.

###### Factors per a l'enquadrament en els grups professionals.

En la valoració dels factors d'enquadrament es tindrà en compte:

a) L'autonomia: entesa com la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de les funcions executades.

b) La formació: concebuda com els coneixements bàsics necessaris per a poder complir la prestació laboral, la formació contínua rebuda, l'experiència obtinguda i la dificultat en l'adquisició del complet bagatge formatiu i de les experiències.

c) La iniciativa: referida al major o menor seguiment o subjecció a directrius, pautes o normes en l'execució de les funcions.

d) La direcció: configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques, així com la capacitat d'interrelació de les funcions executades pels treballadors sobre el qual s'exerceix la direcció i sobre el nombre d'estos.

de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las ETT con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo nacional de ETT.

#### Sección quinta Clasificación profesional

##### Artículo 10. Sistema de clasificación profesional

###### A) Criterios generales.

1. La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no sólo la economía del empresario, sino también la de los trabajadores.

2. Los trabajadores afectados por este convenio serán encuadrados en un área funcional y en un grupo profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador en el grupo profesional.

3. El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

4. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes realizadas en el grupo profesional que corresponda, de manera que si lo fueren en el grupo superior corresponderá por tanto su encuadramiento en dicho grupo superior.

B) Áreas funcionales. Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de administración. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área comercial. Personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) Área industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

###### C) Grupos profesionales.

###### Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento se tendrá en cuenta:

a) La autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación contínua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagatge formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando: configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por los trabajadores sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilitat: apreciada en termes de la major o menor autonomia en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

f) La complexitat: ponderada com a incidència quantitativa i qualitativa i integració dels factors en les tasques o en les funcions executades.

Grups professionals. Els treballadors afectats pel present conveni s'enquadraran en algun dels grups professionals que a continuació es definixen:

**Grup professional 1. Direcció.**

Criteris generals. Els treballs o funcions d'este nivell consistixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en els factors d'autonomia, responsabilitat. La funció primordial és la de direcció que exercix de manera directe, ja siga permanent o per delegació amb vista al rendiment, qualitat, disciplina i obtenció d'objectius

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior, o per mitjà d'una dilatada experiència professional.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Director administratiu-financer.
- Director comercial.

– Director tècnic o director de laboratori en plantes de gran dimensió.

**Grup professional 2. Direccions i tècnics primer nivell.**

Criteris generals. Els treballs o funcions d'este nivell consistixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques heterògenes, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Pot realitzar tasques complexes que exigixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consistixen a establir i desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalent a estudis universitaris de grau mitjà o superior, o per mitjà d'una formació específica i/o una dilatada experiència pràctica.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Cap d'administració, cap de compres o analista de sistemes informàtics.

– Cap de vendes del mercat nacional o d'exportació, tècnic en màrqueting.

– Tècnic i cap de producció en plantes de gran dimensió, director tècnic en plantes de xicoteta dimensió, cap de manteniment, responsable de disseny.

– Cap de laboratori en plantes de menuda dimensió o responsable d'àrea de laboratori en plantes de gran dimensió.

– Metges i tècnics sanitaris titulats.

**Grup professional 3. Coordinadors i tècnics.**

Criteris generals. Els treballs o funcions d'este nivell consistixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques homogènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Pot realitzar tasques molt qualificades, davall especificacions precises i amb un cert grau d'autonomia, que tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalent a grau mitjà i/o formació professional de segon grau, o per mitjà d'una dilatada experiència pràctica.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Comercials.
- Encarregats de magatzem de productes acabats.

– Encarregat de secció de plantes de gran dimensió.

– Encarregats de la totalitat del procés en plantes de menuda dimensió.

– Caps de taller elèctrics o mecànics en plantes de gran dimensió.

e) La responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad: ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Grupos profesionales. Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

**Grupo profesional 1. Dirección.**

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Director administrativo-financiero.
- Director comercial.

– Director técnico o director de laboratorio en plantas de gran dimensión.

**Grupo profesional 2. Mados y técnicos primer nivel.**

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

– Jefe de administración, jefe de compras o analista de sistemas informáticos.

– Jefe de ventas del mercado nacional o de exportación, técnico en marketing.

– Técnico y jefe de producción en plantas de gran dimensión, director técnico en plantas de pequeña dimensión, jefe de mantenimiento, responsable de diseño.

– Jefe de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.

– Médicos y técnicos sanitarios titulados.

**Grupo profesional 3. Coordinadores y técnicos.**

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o formación profesional de segundo grado, o mediante una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Comerciales.

– Encargados de almacén de productos terminados.

– Encargado de sección de plantas de gran dimensión.

– Encargados de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.

– Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión.

– Responsable de manteniment en plantes de menuda dimensió.

– Tècnic de laboratori o tècnic de disseny.

Grup professional. 4. Professionals primer nivell.

Criteris generals. Executen tasques homogènies davall les direccions rebudes del seu superior. Poden coordinar un grup reduït de persones de la seua secció, responsabilitzant-se dels resultats d'una part concreta de la mateixa i disposen d'un limitat nivell d'autonomia i iniciativa.

Formació. Posseixen una formació equivalent a BUP, ESO, COU o formació professional de segon grau, o coneixements per mitjà d'una formació específica basada en l'experiència pràctica.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Empleat administratiu de nivell mitjà en tasques com a facturació, introducció de documents comptables en ordinador, recepció amb ús d'idiomes i semblants.

– Encarregat de la secció de mostres.

– Empleats de nivell mitjà d'administració comercial.

– Encarregat de mòlta d'esmalts, caps de línia d'esmaltadors, cap de torns de forns, electromecànic que exercix tasques de nivell mitjà o tècnic de laboratori.

Grup professional. 5. Professionals segon nivell.

Criteris generals. Tasques que s'executen seguint un mètode de treball establert, precís i concret, estant la seua responsabilitat limitada als resultats del seu propi treball, que es realitza amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica per part del seu superior.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a educació general bàsica (EGB) o formació professional de primer grau (FP1), o per mitjà de l'experiència professional pròpia del seu lloc.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Tasques administratives simples com ara arxiu, recepció sense idiomes, mecanografia, tractament de textos, etc.

– Operaris de processos de mòlta, d'asseccament per atomització, de premsat o extrusió, de preparació i aplicació d'esmalts, de polit.

– Promotores de vendes.

– Forners, classificadors, conductors de carretons elevadors, tasques electromecàniques de nivell elemental o auxiliar de laboratori.

Grup professional. 6. Professionals.

Criteris generals. Estaran inclosos aquells treballadors que realitzen tasques senzilles que soLEN requerir esforç físic, en processos poc o gens automatitzats. Que seguixen un mètode de treball establert, precís i concret. La seua responsabilitat és molt limitada, amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica, els seus treballs requerixen poca iniciativa i s'executen segons instruccions molt concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència.

Formació. Els treballadors inclosos en este grup tenen una formació equivalent a estudis primaris o ensenyament general bàsic i no necessiten cap experiència professional.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Preparació de mostres.

– Tasques de retractilació.

– Preparació d'expedicions sense ús de carretó elevador.

– Operacions manuals o de màquines senzilles que no requerixen ensinistrament.

– Porteria, neteja i activitats subalternes

#### Article 11. – Mobilitat funcional

La mobilitat funcional al si de les empreses tindrà el límit del respecte als drets professionals i econòmics del treballador. En tot cas caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, les empreses no podrán utilitzar la mobilitat funcional per a encobrir modificacions substancials de les condicions de treball ni com a represàlia contra els representants dels treballadors.

– Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.

– Técnico de laboratorio o técnico de diseño.

Grupo profesional. 4. Profesionales primer nivel.

Criterios generales. Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa.

Formación. Poseen una formación equivalente a BUP, ESO, COU o formación profesional de segundo grado, o conocimientos mediante una formación específica basada en la experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

– Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares.

– Encargado de la sección de muestras.

– Empleados de nivel medio de administración comercial.

– Encargado de molituración de esmaltes, jefes de línea de esmaltadoras, jefe de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o técnico de laboratorio.

Grup profesional. 5. Profesionales segundo nivel.

Criterios generales. Tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica (EGB) o formación profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

– Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc.

– Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.

– Promotores de ventas.

– Horneros, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

Grup profesional. 6. Profesionales.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Formación. Los trabajadores incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios o enseñanza general básica, no necesitando de ninguna experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

– Preparación de muestras.

– Tareas de retractilado.

– Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.

– Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.

– Portería, limpieza y actividades subalternas

#### Artículo 11. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de las empresas tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No cabrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Secció sisena  
Promocions i ascensos

Article 12. Sistemes de cobertura de les places vacants

1. Les places vacants en les empreses es cobriran per mitjà dels sistemes de lliure designació o de promoció interna, horitzontal o vertical, d'acord amb els criteris establits en el present conveni.

2. Als efectes anteriors, s'entendrà que hi ha plaça vacant quan un lloc de treball:

a) Haja quedat lliure com a conseqüència del cessament d'un treballador fix que l'estava ocupant, llevat que l'empresa l'haja amortitzat, o

b) Siga de nova creació a resultes d'una ampliació de plantilla.

Article 13. Sistema de lliure designació per l'empresa

Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o de direcció, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació per l'empresa, que es podrà materialitzar bé mitjançant ordre expressa o per la realització de tasques d'esta naturalesa durant sis mesos consecutius o vuit alters dins d'un període de dotze a efectes de consolidació el grup.

Els representants legals dels treballadors seran informats immediatament de les designacions i revocacions efectuades per l'empresa.

Article 14. Sistema de promoció interna

La resta de llocs de treball es cobriran per mitjà del sistema de promoció interna dels treballadors que estiguieren ocupant llocs de treball en l'empresa amb anterioritat.

La promoció s'ajustarà a criteris objectius de mèrit i capacitat, i es podrà acordar per l'empresa la realització de les corresponents proves selectives de caràcter teòric i pràctic.

La decisió empresarial sobre el procediment de promoció interna anirà precedida obligatòriament d'una consulta als representants legals dels treballadors.

Secció setena  
Mobilitat geogràfica

Article 15. Mobilitat geogràfica

En els trasllats de centre de treball a què es referix l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, tindran prioritat de permanència en el centre de treball, per orde creixent, els següents treballadors:

- Els majors de 50 anys.
- Els titulars de família nombrosa.
- Els de capacitat laboral disminuïda.
- Els representants legals dels treballadors.

Capítol tercer  
*Règim econòmic*

Secció primera  
Estructura salarial

Article 16. Estructura salarial

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu estarán constituïdes pel salari base i els complementos.

Salari base. És la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps, sense atendre a les circumstàncies que definixen els complementos personals, de lloc de treball, de qualitat o quantitat, de venciment periòdic superior al mes, en espècie o de residència. Remunera la jornada anual efectiva de treball i els descansos legalment establerts.

No cabrà invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Sección sexta  
Promociones y ascensos

Artículo 12. Sistemas de cobertura de las plazas vacantes

1. Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente convenio.

2. A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:

a) Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de un trabajador fijo que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado, o

b) Fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

Artículo 13. Sistema de libre designación por la empresa

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

Artículo 14. Sistema de promoción interna

Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de los trabajadores que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico –práctico.

La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a los representantes legales de los trabajadores.

Sección séptima  
Movilidad geográfica

Artículo 15. Movilidad geográfica

En los traslados de centro de trabajo a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por orden creciente, los siguientes trabajadores:

- Los mayores de 50 años.
- Los titulares de familia numerosa.
- Los de capacidad laboral disminuida.
- Los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo tercero  
*Régimen económico*

Sección primera  
Estructura salarial

Artículo 16. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complements personals. Són els complementos que deriven de les condicions personals del treballador, i que no hagen sigut valorats en ser fixat el salari base. Així per exemple, són complementos personals, a més de l'antiguitat, els de títols, idiomes, coneixements especials, etc.

Complements de lloc de treball. Aquells que percep el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat professional i que comporten conceptuació diferent del treball corrent tingut en compte per a fixar el salari base. Així, entre altres, el complement de nocturnitat o el de penositat, perillositat i toxicitat.

Complements de qualitat o quantitat de treball. Aquells que el treballador percep per raó d'una millor qualitat en el treball o una major quantitat, en forma de premis i incentius, plusos d'activitat, hores extraordinàries o altres, vagen o no units a un sistema de retribucions per rendiment. Així, entre altres, les primes o els incentius, les comissions, les hores extraordinàries o els plusos d'activitat o d'assistència.

De venciment periòdic superior al mes, com ara les gratificacions extraordinàries o la participació en beneficis, premis a la constància, ajudes a la formació, etc.

#### Secció segona

##### Article 17. Retribucions

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni estan formades pel salari base de grup i els distints complementos.

##### Article 18. Salaris base de grup

S'entén per salari de grup les percepcions econòmiques que pel concepte de salari base hagen de percebre els treballadors en funció del seu enquadrament en un grup professional. A efectes de la seua determinació anual inclouen quinze pagues (dotze mensualitats i les pagues extraordinàries) computades a salari base.

Sense perjuí del que disposa la disposició transitòria primera, són per a l'any 2008 els que figuren en l'annex I.

També figura en l'annex el salari base hora de grup, que té el mateix caràcter que l'anual, i que és el resultat de dividir el salari base de grup any per la jornada anual pactada, inclou, respecte al salari base, l'import de les pagues extraordinàries i de les vacances.

##### Article 19. Increment salarial

Per a l'any 2008 els salariis base d'aplicació, junt amb els altres conceptes salariais i econòmics quantificats en el conveni, són els que figuren en les taules salariales dels annexos I, II, III, resultants d'aplicar un increment del tres per cent a les taules salariales revisades de 2007.

A primer de gener de cada any (2009 i següents) el salari serà el resultant d'aplicar a l'anterior taula de salariis, o, si és el cas, a la revisada de l'any precedent, així com als altres conceptes salariais i econòmics quantificats en el conveni, l'increment d'un percentatge igual a la xifra equivalent al comportament que sobre l'IPC preveja el Govern per a cada any més 0,5 punts, que resultarà augmentada, si és el cas, finalitzat l'any amb els percentatges de revisió que es preveuen en l'article següent.

L'augment que sobre la taula de salariis de l'any respectivament precedent representa este increment, amb la revisió corresponent, si ha tingut lloc, té el caràcter de no absorbible ni compensable.

L'import dels estalls, tasques, primes i incentius s'incrementarà cada any de vigència en xifra equivalent a la pactada per als salariis en el present article.

Les diferències salariales motivades per l'aplicació del present conveni es pagaran dins del mes següent a la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Así por ejemplo, son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo. Aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten conceptualización distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo. Aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones, las horas extraordinarias o los pluses de actividad o de asistencia.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, ayudas a la formación, etc.

#### Sección segunda

##### Artículo 17. Retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio están formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

##### Artículo 18. Salarios base de grupo

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir los trabajadores en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensualidades y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera, son para el año 2008 los que figuran en el anexo I.

Figura, igualmente en el anexo, el salario base hora de grupo, que tiene igual carácter que el anual, y que es el resultado de dividir el salario base de grupo año por la jornada anual pactada, incluye, respecto al salario base, el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

##### Artículo 19. Incremento salarial

Para el año 2008 los salarios base de aplicación, junto con los demás conceptos salariales y económicos cuantificados en el convenio, son los que figuran en las tablas salariales de los anexos I, II, III, resultantes de aplicar un incremento del tres por ciento a las tablas salariales revisadas de 2007.

A primero de enero de cada año (2009 y siguientes) el salario será el resultante de aplicar a la anterior tabla de salarios, o, en su caso, a la revisada del año precedente, así como a los demás conceptos salariales y económicos cuantificados en el convenio, el incremento de un porcentaje igual a la cifra equivalente al comportamiento que sobre el IPC prevea el Gobierno para cada año más 0,5 puntos, que resultará aumentada, en su caso, finalizado el año con los porcentajes de revisión que se contemplan en el artículo siguiente.

El aumento que sobre la tabla de salarios del año respectivamente precedente representa este incremento, con la correspondiente revisión, si hubiese tenido lugar, tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

El importe de los destajos, tareas, primas e incentivos se incrementará cada año de vigencia en cifra equivalente a la pactada para los salarios en el presente artículo.

Las diferencias salariales motivadas por la aplicación del presente convenio se pagarán dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

#### Article 20. Revisió salarial

Una vegada conegut el comportament de l'IPC real de 2008 es revisarà, en el cas que este supere l'aplicat a principi d'any, sobre la quantitat aplicada a la firma del conveni la revisió corresponent a fi d'aconseguir l'increment pactat per a eixe any 2008 equivalent a l'IPC real més 0,5 punts.

En els anys 2009 i següents s'operarà conforme al paràgraf anterior a fi d'aconseguir l'IPC real més 0,5 punts.

Si com a conseqüència del que disposa el paràgraf precedent les empreses han de revisar les retribucions, l'import d'estes revisions es pagarà, si és el cas, en una sola paga dins del primer trimestre de l'any següent a què és objecte de revisió.

Este increment, es pagarà amb efecte de l'1 de gener de cada any i servirà, una vegada revisat, com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any següent i per a portar-lo a terme es prendran com a referència els salariis i la resta de conceptes utilitzats per a realitzar els augmentos pactats.

#### Article 21. Antiguitat

Els augmentos per antiguitat consistiran en dos biennis i fins a sis quinquennis, i els imports mensuals els que figuren en la taula de l'annex II del conveni.

#### Article 22. Plus nocturn

El plus de nocturnitat es pagarà segons el que estableix l'annex I.

#### Article 23. Plus perillositat, penositat i toxicitat

Per raó de l'existència de condicions perilloses, penoses i tòxiques, es pagarà, durant l'any 2008, als treballadors afectats un total de 4,39 euros per dia efectivament treballat.

Si per millora de les instal·lacions o procediments, desapareixen les condicions de penositat, toxicitat i perillositat, es deixaran de pagar les bonificacions esmentades.

#### Article 24. Plus de torn

El personal que preste els seus serveis en règim de tres torns rotatius, percebrà mensualment el plus que es detalla en l'annex I.

Els que presten els seus serveis en règim de dos torns continuats de dilluns a diumenge, percebran igualment amb periodicitat mensual el plus que es detalla en l'annex I.

En ambdós casos estos pluses seran compensables i absorbibles amb les primas que perceba el personal mencionat.

#### Article 25. Pagament complements al personal temporal

El personal amb contracte temporal, percebrà, transcorregut un termini d'adaptació de 30 dies, o abans si aconsegueix el rendiment habitual de la secció, els complements de quantitat, qualitat i lloc de treball, que tinguin la resta dels integrants de la secció a què s'incorporen; en tot cas, se n'excepcionen els complements de caràcter personal.

#### Article 26. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries d'estiu i Nadal seran de trenta dies i es pagaran sobre la base de la columna «mensual i pagues» de les taules de l'annex I del conveni, i, si és el cas, s'incrementaran amb la mitjana de les restants percepcions salarials obtingudes en jornada normal en els sis mesos naturals anteriors al seu pagament.

Per al càlcul d'esta mitjana es prendran, si és el cas, les percepcions salarials corresponents al període de vacances.

En els supòsits d'accidents de treball, amb lesió que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització, o de malaltia professional, esta mitjana es calcularà sobre els 90 dies últims treballats. En el supòsit de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, per a procedir al càlcul de la mitjana dels dies en què es trobe en esta situació, es prendrà com a base el salari conveni més antiguitat.

Ambdues pagues seran prorratejables per dotze mesos, entenent-se la fracció de setmana treballada com a unitat completa.

Els períodes de meritació seran els següents: estiu, de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any en què haja de pagar-se; Nadal, de l'1 de desembre al 30 de novembre de l'any en què haja de pagar-se.

#### Artículo 20. Revisión salarial

Conocido el comportamiento del IPC real de 2008 se revisará, en el caso de que éste supere el aplicado a principio de año, sobre la cantidad aplicada a la firma del convenio la revisión correspondiente a fin de alcanzar el incremento pactado para ese año 2008 equivalente al IPC real más 0,5 puntos.

En los años 2009 y siguientes se operará conforme al párrafo anterior a fin de alcanzar el IPC real más 0,5 puntos.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo precedente las empresas tuvieren que revisar las retribuciones, el importe de estas revisiones se pagará, en su caso, en una sola paga dentro del primer trimestre del año siguiente al que es objeto de revisión.

Tal incremento, se abonará con efecto de 1º de enero de cada año sirviendo, una vez revisado, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente y para llevarlo acabo se tomarán como referencia los salarios y demás conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados.

#### Artículo 21. Antigüedad

Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquenios y los importes mensuales, los que figuran en la tabla del anexo II del convenio.

#### Artículo 22. Plus nocturno

El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en el anexo I.

#### Artículo 23. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad

En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante el año 2008, a los trabajadores afectados un total de 4,39 € por día efectivamente trabajado.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

#### Artículo 24. Plus de turno

El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos, percibirá mensualmente el plus que se detalla en el anexo I.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en el anexo I.

En ambos casos estos pluses serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo el citado personal.

#### Artículo 25. Pago complementos al personal temporal

El personal con contrato temporal, percibirá, transcurrido un plazo de adaptación de 30 días, o antes si alcanza el rendimiento habitual de la sección, los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, que tengan el resto de los integrantes de la sección a la que se incorporen; en todo caso, se exceptúan los complementos de carácter personal.

#### Artículo 26. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias de verano y navidad serán de treinta días y se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de las tablas del anexo I del convenio, incrementándose, en su caso, con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

Para el cálculo de este promedio se tomarán, en su caso, las percepciones salariales correspondientes al período de vacaciones.

En los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. En el supuesto de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario Convenio más antigüedad.

Ambas pagas serán prorratablebles por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

Los períodos de devengo serán los siguientes: verano, de 1 de julio a 30 de junio del año en que deba pagarse; Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año en que deba pagarse.

La paga d'estiu es farà efectiva l'últim dia hàbil de la primera quinzena del mes de juliol i la de Nadal, abans del dia 15 de desembre.

#### Article 27. Paga «fí d'exercici»

La paga denominada de fí d'exercici es pagarà sobre la base de la columna «mensual i pagues» de la taula de l'annex I.

Als imports respectivament resultants, cal afegir el corresponent augment per antiguitat.

Esta paga serà prorratable de la mateixa forma que les de l'article precedent i s'haurà de fer efectiva abans del dia 31 de març de l'any següent al de meritació. El període de meritació serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a la data de pagament.

Els treballadors amb contracte temporal tindran dret a percebre esta paga en proporcio al temps treballat a partir de l'1 de gener de l'any de meritació.

#### Article 28. Pagament del salari

El salari es pagarà en la forma i amb la periodicitat que s'establix en la legislació vigent, si bé, i sense perjuí d'aquella, es respectaran els usos i costums de cada empresa.

En el cas de pagament mensual, el treballador podrà sol·licitar quinzenalment un bestreta la quantia de la qual no serà superior al 90% de les quantitats meritades. La concessió d'estes bestretes serà obligatòries per a l'empresa.

L'interès per mora en el pagament del salari serà del 10% de la quantitat deguda.

#### Article 29. Liquidació

El rebut de liquidació s'estendrà necessàriament en el model únic que s'adjunta com annex VI. Este rebut serà confeccionat per ASCER en forma de talonari numerat amb el seu corresponent matriu.

Quan es cause baixa en l'empresa, i a eixos sols efectes, el càlcul de la liquidació que li pertoque cobrar al treballador per les vacances anuals no gaudides es realitzarà sobre 35 dies naturals.

### Secció tercera Percepcions extrasalarials

#### Article 30é. Plus transport i distància

Les empreses pagaran als seus treballadors un suplit en concepte de millora del plus de transport i plus de distància, per un import de 6,07 euros per dia efectivament treballat. Estes bestretes es pagaran sense distinció de grups professionals i amb caràcter no absorbible ni compensable, ni computable en la mitjana per al càlcul de pagues i vacances.

#### Article 31. Dietes i despeses de viatge

Les despeses que se li originen al treballador quan siga necessari que preste els seus serveis en localitat diferent d'aquella on habitualment realitza la seua activitat, es compensaran conforme a les normes següents:

Dieta: suposa una quantitat de meritació diari, equivalent a 27,70 euros, a fí de satisfer les distintes despeses que ocasiona l'estada fora de la localitat habitual de treball, quan de forma eventual es considere necessari el seu desplaçament.

No és desplaçament el realitzat al lloc situat a menys de deu quilòmetres del centre habitual de treball o del domicili del treballador.

Si el treballador torna a pernoctar al seu domicili, només meritara mitja dieta, que equival a 10,71 euros.

Despeses de locomoció: en els casos en què per necessitats del servici el treballador utilitze el seu vehicle particular per a cobrir els desplaçaments necessaris per a l'exercici de la seua labor, es pagarà una quantitat en concepte de compensació per despeses de locomoció equivalent a 0,24 euros per cada quilòmetre recorregut.

Els respectaran els usos o costums que es tinguen establits a nivell d'empresa.

La paga de verano se abonará el último día hábil de la primera quinzena del mes de julio y la de Navidad, antes del día 15 de diciembre.

#### Artículo 27. Paga «fin de ejercicio»

La paga denominada de fin de ejercicio se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de la tabla del anexo I.

A los importes respectivamente resultantes, hay que añadir el correspondiente aumento por antigüedad.

Esta paga será prorratable de igual forma que las del artículo precedente y se deberá pagar antes del día 31 de marzo del año siguiente al de devengo. El período de devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de pago.

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a percibir esta paga en proporción al tiempo trabajado a partir de 1 de enero del año de devengo.

#### Artículo 28. Pago del salario

El salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente, si bien, y sin perjuicio de aquella, se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

En el caso de pago mensual, el trabajador podrá solicitar quincenalmente un anticipo cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas. La concesión de estos anticipos será obligatoria para la empresa.

El interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado.

#### Artículo 29. Finiquito

El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en el modelo único que se adjunta como anexo VI. Dicho recibo será confeccionado por ASCER en forma de talonario numerado con su correspondiente matriz.

Cuando se cause baja en la empresa, y a esos solos efectos, el cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

### Sección tercera Percepciones extrasalariales

#### Artículo 30. Plus transporte y distancia

Las empresas pagarán a sus trabajadores un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 6,07 euros por día efectivamente trabajado. Estos suplidos se pagarán sin distinción de grupos profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagas y vacaciones.

#### Artículo 31. Dietas y gastos de viaje

Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

Dieta: supone una cantidad de devengo diario, equivalente a 27,70 euros, a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasiona la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

No es desplazamiento el realizado al lugar situado a menos de diez kilómetros del centro habitual de trabajo o del domicilio del trabajador.

Si el trabajador vuelve a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta, que equivale a 10,71 euros.

Gastos de locomoción: en los casos en los que por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,24 euros por cada kilómetro recorrido.

Se respectarán los usos o costumbres que se tengan establecidos a nivel de empresa.

Secció quarta  
Clàusula de desvinculació

Article 32. Clàusula d'inaplicació salarial

Les empreses que es troben en alguna de les situacions descrites en els paràgrafs següents i que com a conseqüència de l'aplicació dels increments salariais pactats puguen veure seriosament agreujada la seu situació econòmica, sol·licitaran a la representació legal dels treballadors o, en cas d'absència dels anteriors, als treballadors directament, prèvia comunicació a la Comissió Paritària del conveni, la seu autorització per a no aplicar els increments pactats, en el termini màxim d'un mes des de la publicació del conveni col·lectiu en el diari oficial de la comunitat autònoma (per a l'any 2008) o abans del 31 de gener del corresponent any per als successius de vigència del conveni.

La sol·licitud es podrà basar en les situacions següents:

1. Presentació de comptes auditats que acrediten fehacientment pèrdues en l'últim exercici superiors al 10% de la facturació.

2. Presentació de sol·licitud de declaració de situació legal de suspensió de pagaments, junt amb el corresponent interlocutòria d'admissió.

3. Documentació que acredite l'autorització administrativa per a una rescissió col·lectiva de contractes que afecte com a mínim a un 20% de la plantilla en l'últim any, sempre que esta autorització es produïsca com a conseqüència del desacord entre els representants legals dels treballadors i l'empresa després de la finalització del període de consultes preceptiu.

Les empreses hauran d'adjuntar a la seu sol·licitud, a més de la documentació que acredite trobar-se en alguna de les situacions anteriorment assenyalades, els documents següents:

– Memòria explicativa.

– Balanç i comptes de pèrdues i guanys dels tres últims anys.

– Cartera de comandes, pla de viabilitat i situació financeria.

– Hores extraordinàries realitzades en l'últim exercici.

La Comissió Paritària, una vegada analitzades les circumstàncies al·legades i escoltades la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, resoldrà el que estime oportú en un termini màxim de 15 dies naturals. En cas de desacord al si de la Comissió Paritària, se sotmetrà la resolució del conflicte a la consideració d'un àrbitre. La designació d'este es produirà en el termini màxim de 5 dies, d'entre una terna proposada pel president del Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, i la seu resolució es dictarà en el termini màxim de 10 dies des de la designació. La dita resolució es podrà recórrer davant de la jurisdicció social per les vies legalment establides.

La possible inaplicació a què es fa referència en este precepte, ho serà en tot cas, únicament per a l'any sol·licitat i, per consegüent, seran aplicables automàticament els salariis pactats en este conveni una vegada transcorregut eixe any.

Capítol quart  
*Jornada laboral, vacacions i llicències*

Article 33. Jornada de treball

La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, amb un còmput anual màxim de 1.760 hores.

Es respectaran les jornades de treball efectiu inferiors que es realitzin.

Es podrà, amb l'acord previ entre la representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa, variar el mòdul setmanal de 40 hores. En este acord es determinaran els horaris diaris, la seu vigència, així com hauran d'especificar-se les causes de la modificació del mòdul de jornada.

En les empreses en què, amb caràcter habitual, es treballe de dilluns a divendres es mantindrà este règim, sense perjui del que preveu l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

El temps de treball es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el seu lloc de treball. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hauran de transcorrer dotze hores.

Sección cuarta  
Cláusula de desvinculación

Artículo 32. Cláusula de inaplicación salarial

Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados puedan ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la representación legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de los anteriores, a los trabajadores directamente, previa comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio, su autorización para no aplicar los incrementos pactados, en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (para el año 2008) o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos de vigencia del convenio.

La solicitud se podrá basar en las siguientes situaciones:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten fehacientemente pérdidas en el último ejercicio superiores al 10% de la facturación.

2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de suspensión de pagos, junto con el correspondiente auto de admisión.

3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos que afecte como mínimo a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa tras la finalización del preceptivo período de consultas.

Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

– Memoria explicativa.

– Balance y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

– Cartera de pedidos, plan de viabilidad y situación financiera.

– Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio.

La Comisión paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 15 días naturales. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la resolución del conflicto a la consideración de un árbitro. La designación de éste se producirá en el plazo máximo de 5 días, de entre una terna propuesta por el presidente del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de 10 días desde la designación. Dicha resolución será recurrible ante la Jurisdicción Social por los cauces establecidos legalmente.

La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto, lo será en todo caso, únicamente para el año solicitado, siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este convenio una vez transcurrido dicho año.

Capítulo cuarto  
*Jornada laboral, vacaciones y licencias*

Artículo 33. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cálculo anual máximo de 1.760 horas.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengan realizando.

Se podrá, previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicho acuerdo se determinarán los horarios diarios, la vigencia del mismo, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

En las empresas en que, con carácter habitual, se venga trabajando de lunes a viernes se mantendrá este régimen, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán doce horas.

#### Article 34. Torns de treball

El treball en règim de tres torns i rotatius, estarà organitzat de manera que en cada empresa els treballadors realitzen la jornada pactada i gaudisquen necessàriament del descans preceptiu per mitjà de, si és el cas, el corretnos corresponent.

Sobre este respecte i per a la implantació dels calendaris de torns, es tindrà en compte l'acord de la Comissió Mixta del conveni de data 28 de maig de 1984.

#### Article 35. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries es realitzaran sempre que no puguen ser substituïdes per la utilització de les distintes modalitats de contractació previstes legalment, i es mantindrà l'acord de supressió d'hores extraordinàries habituals.

La realització d'hores extraordinàries per a la recuperació de la producció corresponent per acumulació de dies festius es farà de forma voluntària i mitjançant acord entre la direcció de l'empresa i els treballadors o els seus representants legals. Estes hores tindran el caràcter d'estructurals.

La direcció informarà mensualment als comités d'empresa o als delegats de personal sobre les hores extras de cada grup professional (pactada, estructural, de mantenimiento, por períodos punta de producción, por absencias imprevistas, por causas de fuerza mayor y por otras causas), realizadas durante el mes precedente.

Hores extraordinàries per força major. Amb la finalitat d'aclarir els problemes que puguen sorgir en relació amb el que s'ha d'entendre sobre el que estableix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors, en relació a prevenir o reparar siniestres o altres danys extraordinaris i urgents, a efectos de l'obligació de realització d'hores extraordinàries de personal de mantenimiento, les parts firmants manifesten que es consideren com a tals:

- Danys mecànics o elèctrics greus que puguen paralitzar el forn o impedir-ne el funcionament normal.
- Les avaries causades per incendis, catàstrofes o semblants.
- Les avaries que es prodúsquen en altres seccions, i que si es no reparen impedirien el normal desenvolupament de la producció.

Sempre que el comité d'empresa o els delegats de personal constaten que per part de l'empresa, de forma intencionada, s'ha provocat un retard no proporcionat en la reparació de l'avaría, no serà obligatòria la realització d'hores extraordinàries.

Tot això llevat d'acord diferent de les parts.

#### Article 36. Vacances

El personal gaudirà d'unes vacances anuals de 25 dies laborables (efectius), retribuïts segons el salari mitjà en la jornada normal en els tres mesos anteriors a la data en què comence el seu gaudi. Si per al càlcul de la mitjana s'han de considerar mesos anteriors a l'entrada en vigor del conveni, les remuneracions correspondents a estos mesos s'incrementaran a efectos del càlcul en el tant per cent de l'increment que resulte del conveni.

En el supòsit d'accident de treball que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització o de malaltia professional, esta mitjana es calcularà sobre els 90 dies últims realment treballats.

El període de vacances es gaudirà preferentment en els mesos de juny, juliol, agost, setembre i octubre i necessàriament hauran d'estar concloses abans del 31 de desembre.

El calendari serà establiti de comú acord entre els representants legals dels treballadors, els delegats sindicals i l'empresa, i haurà d'estar necessàriament elaborat i exposat dins de l'últim trimestre anterior a l'any de gaudi o, en tot cas, ser conegut pel treballador abans de dos mesos a l'inici del període de vacances que li pertoqua.

Les vacances començaran en dilluns o primer de mes sempre que reunisquen la condició de ser efectius de treball. Llevat de pacte en contra, es podrà dividir en dos períodes de gaudi, un dels quals no podrà ser inferior a quinze dies. Els torns per al gaudi de vacances seran rotatius, i passarà a últim lloc quant a preferència per a triar torn aquell personal que l'any anterior haja triat en primer lloc i així successivament, llevat de pacte en contra.

#### Artículo 34. Turnos de trabajo

El trabajo en régimen de tres turnos y rotativos, estará organizado de forma que en cada empresa los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante, en su caso, el correspondiente corretnos.

A este respecto y para la implantación de los calendarios de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión Mixta del convenio de fecha 28 de mayo de 1984.

#### Artículo 35. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, manteniéndose el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

La Dirección informará mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal acerca de las horas extras de cada grupo profesional (pactada, estructural, de mantenimiento, por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por causas de fuerza mayor y por otras causas), realizadas durante el mes precedente.

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

- Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.
- Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares.
- Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.

Siempre que se constate por el comité de empresa o delegados de personal que por parte de la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatoria la realización de horas extraordinarias.

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

#### Artículo 36. Vacaciones

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 25 días laborables (efectivos), retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por ciento del incremento que resulte del convenio.

En el supuesto de accidente de trabajo que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre y necesariamente deberán estar concluidas antes del 31 de diciembre.

El calendario será establecido de común acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y la empresa, debiendo estar necesariamente elaborado y expuesto dentro del último trimestre anterior al año de disfrute o, en todo caso, ser conocido por el trabajador antes de dos meses al inicio del periodo vacacional que le corresponda.

Las vacaciones comenzarán en lunes o primero de mes siempre que reunan la condición de ser efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, podrá dividirse en dos períodos de disfrute, uno de los cuales no podrá ser inferior a quince días. Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

La baixa per incapacitat temporal suspén o ajorna el gaudi de les vacances, segons s'haja iniciat o no, respectivament. La data per a la seua represa o inici es pactarà entre l'empresa i el treballador i, en tot cas, s'haurà de gaudir abans del 31 de desembre de l'any en curs.

En el cas que les vacances no es paguen anticipadament, l'empresa concedirà, a petició del treballador, bestretes de fins al 90% del salari, i es regularitzarà posteriorment en la nòmina mensual.

#### Article 37. Llicències.

S'establixen les següents:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni per al personal fix o temporal amb contracte de sis mesos, podent sol·licitar llicència no retribuïda fins a un màxim d'un mes.

b) Dos dies per trasllat del domicili habitual dins del mateix municipi i tres dies per trasllat a una altra població.

c) Tres dies en cas de defunció del cònjuge, fills o pares d'un o altre cònjuge i dos quan la contingència de defunció afecte parents fins al segon de consanguinitat o afinitat.

d) Tres dies en cas de malaltia greu del cònjuge, fills o pares i dos dies per l'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Així mateix, tindrà dret a este permís el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni a qui el metge certifique la necessitat d'acompanyar un familiar, malalt greu, del grau de consanguinitat o afinitat assenyalat en este mateix apartat.

e) Tres dies en cas de naixement de fill.

f) Quatre dies quan per motiu dels fets previstos en els apartats c), d) i e), el personal afectat necessite fer un desplaçament a este efecte fora de la província de la seua residència habitual, casual o transitòria. Quan el desplaçament pels motius anteriors ho siga fora del territori espanyol el permís serà de cinc dies.

g) El dia del bateig o primera comunió de fills, néts o germans.

h) El dia del matrimoni de fills, néts, pare o mare, germans i germans polítics.

i) Dos dies retribuïts per al primer examen de conduir de les categories A o B. Els altres dies de l'examen així com per a, si és el cas, altres convocatòries o exàmens, sense retribuir. Per al primer examen de la resta de les categories de conduir un dia retribuït.

j) Els dies necessaris per a assistir a exàmens, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional legalment reconegut.

k) A l'ampliació, amb caràcter de no retribuït, del permís previst en l'apartat d) d'este article, en els supòsits de malaltia greu degudament acreditada i mentre dure esta situació.

l) El temps necessari per a assistir a la consulta de l'especialista de la Seguretat Social, amb volant o justificant previ del metge de medicina general de la Seguretat Social.

m) El temps necessari per a assistir a la consulta del metge de medicina general de la Seguretat Social, sempre que el treballador o treballadora acredite que aquell ha emès volant de remissió a l'especialista.

n) Fins a 40 hores anuals per a acompanyar el cònjuge o familiar, dins del primer grau de consanguinitat, a tractaments oncològics, administrats en centre hospitalari o ambulatori. La necessitat d'acompanyar el malalt haurà de ser certificada pel metge responsable del tractament.

Estes llicències seran retribuïdes segons el salari base de conveni més antiguitat, a excepció de les recollides en les lletres a), c), d) e) i f), que ho seran a salari real, o caldrà l'acreditació documental del fet causant amb caràcter previ, sempre que siga possible.

Les llicències previstes en el present article, excepció feta de la recollida en el punt a), s'entenen aplicables a les parelles de fet legalment inscrites, a l'empara de la Llei 12/2001 de la Generalitat Valenciana, en el registre administratiu d'unions de fet de la Comunitat Valenciana. Amb caràcter previ a la disposició de la llicència haurà de constar en l'empresa còpia certificada del registre.

La baja por incapacidad temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador, debiéndose disfrutar, en todo caso, antes del 31 de diciembre del año en curso.

En el caso de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa concederá, a petición del trabajador, anticipos de hasta el 90% del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

#### Artículo 37. Licencias

Se establecen las siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio para el personal fijo o temporal con contrato de seis meses, pudiendo solicitar licencia no retribuida hasta un máximo de un mes.

b) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio y tres días por traslado a otra población.

c) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge y dos cuando la contingencia de fallecimiento afectara a parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres y dos días por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio al que el médico certifique la necesidad de acompañar a un familiar, enfermo grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.

e) Tres días en caso de nacimiento de hijo.

f) Cuatro días cuando por motivo de los hechos previstos en los apartados c), d) y e), el personal afectado necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, casual o transitoria. Cuando el desplazamiento por los motivos anteriores lo sea fuera del territorio español el permiso será de cinco días.

g) El día del bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos.

h) El día del matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y hermanas políticos.

i) Dos días retribuidos para el primer examen de conducir de las categorías A ó B. Los otros días del examen así como para, en su caso, otras convocatorias o exámenes, sin retribuir. Para el primer examen del resto de las categorías de conducir un día retribuido.

j) Los días necesarios para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional legalmente reconocido.

k) A la ampliación, con carácter de no retribuido, del permiso previsto en el apartado d) de este artículo, en los supuestos de enfermedad grave debidamente acreditada y mientras dure esta situación.

l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social.

m) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de medicina general de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o trabajadora acredite que aquél ha emitido volante de remisión al especialista.

n) Hasta 40 horas anuales para acompañar al cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar al enfermo deberá ser certificada por el médico responsable del tratamiento.

Estas licencias serán retribuidas según el salario base de convenio más antigüedad, a excepción de las recogidas bajo las letras a), c), d) e) y f), que lo serán a salario real, siendo necesaria la acreditación documental del hecho causante con carácter previo, siempre que fuera posible.

Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto a), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalitat Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Per a fer ús de qualsevol de les llicències assenyalades serà requisit necessari aportar a l'empresa justificació documental de la causa que genera el dret a la llicència.

#### Article 38. Estudis acadèmics

El personal que realitze estudis per a l'obtenció de titulació professional o acadèmica legalment reconeguda, tindrà dret als permisos retribuïts establits en l'article 37 j) d'este conveni.

Així mateix, tindrà dret preferent per a triar torns de treball o a l'adaptació de la seua jornada ordinària de treball per a l'assistència a classes o, en qualsevol altre cas, a la concessió del permís de formació o perfeccionament amb reserva de lloc de treball per al mateix fi, així com a transformar voluntàriament i transitòriament el seu contracte en un altre a temps parcial.

Els treballadors que es troben en esta situació hauran d'acreditar davant de l'empresa la formalització i el pagament de la matrícula i la qualificació de suficient o equivalent a la finalització del curs acadèmic, per a gaudir de les previsions del paràgraf segon en el curs següent.

En els estudis universitaris o altres que es cursen pel sistema de crèdits, per a poder gaudir de les previsions del paràgraf segon, el treballador haurà d'acreditar haver complit amb les normes de permanència i rendiment acadèmic que per a cada any estableix la universitat de què es tracte.

#### Capítol cinqué Conciliació de la vida laboral i familiar

#### Article 39. Maternitat

a) Suspensió del contracte per maternitat o adopció. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Igualment en el supòsit d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors la suspensió del treball tindrà una duració de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

b) Llicència per maternitat. El període legal de suspensió del contracte per maternitat queda incrementat en dues setmanes addicionals que tindran la consideració de permís retribuït.

Durant este període adicional de dues setmanas la treballadora percebrà el cent per cent del seu salari. Este temps adicional es considerarà com treballat a efectes de càlcul de pagues extraordinàries.

c) Les treballadores en baixa per maternitat podrán unir el període esmentat a les vacances. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'este precepte li pertoque, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

d) Els treballadors tenen dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

e) Condicions de treball durant l'embaràs. L'empresari haurà d'adopar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació a què es referix l'article 16 de la Llei 31/95, que puguen afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de la llei mencionada.

f) Lactància. La treballadora per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en cas de part múltiple.

La dona podrà optar per acumular el gaudi d'este dret de reducció de jornada per lactància en catorze dies naturals consecutius que haurà d'unir al període de baixa per maternitat. El dret a l'acumulació es vin-

Para hacer uso de cualquiera de las licencias señaladas será requisito necesario aportar a la empresa justificación documental de la causa que genera el derecho a la licencia.

#### Artículo 38. Estudios académicos

El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 37 j) de este convenio.

Asimismo, tendrá derecho preferente para elegir turnos de trabajo o a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a clases o, en otro caso, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo para el mismo fin, así como a transformar voluntaria y transitoriamente su contrato en otro a tiempo parcial.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán acreditar ante la empresa la formalización y pago de la matrícula y la calificación de suficiente o equivalente a la finalización del curso académico, para disfrutar de las previsiones del párrafo segundo en el curso siguiente.

En los estudios universitarios u otros que se cursen por el sistema de créditos, para poder disfrutar de las previsiones del párrafo segundo, el trabajador deberá acreditar haber cumplido con las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la universidad de que se trate.

#### Capítulo quinto Conciliación de la vida laboral y familiar

#### Artículo 39. Maternidad

a) Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisés semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de diecisés semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Licencia por maternidad. El período legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas adicionales que tendrán la consideración de permiso retribuido.

Durante este período adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el ciento por ciento de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

c) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado período a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d) Los trabajadores tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

f) Lactancia. La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer podrá optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al período de baja por maternidad. El derecho a la

cula a la prestació efectiva del treball fins que el menor complisca els nou mesos.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

#### Article 40. Suspensió del contracte per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment permanent el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, de conformitat amb les regles de disposició del permís recollides en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

El treballador que exercisa este dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitza la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.

La suspensió per paternitat, quan la mare no treballa, es podrà gaudir des de la finalització del permís per naixement fins a transcorregudes setze setmanes des del part o immediatament després d'estes.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb quinze dies d'antelació l'exercici d'aquest dret, excepte impossibilitat manifesta d'efectuar el preavís

#### Article 41. Guarda legal

Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exercisa una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un vuité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisa activitat retribuïda.

En desplegament del que estableix l'article 37.6 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i la Llei 39/99 de conciliació de la vida laboral i familiar, s'entén per jornada ordinària de cada treballador aquells dies de la setmana i, dins d'ells, els moments del dia, en què el treballador té planificada l'obligació de treballar, llevat de pacte en contra entre empresa i treballador.

#### Article 42. Excedència per atenció de fill i familiars

a) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El naixement d'un fill posterior dóna dret a un nou període d'excedència i posa fi al que es gaudia. El treballador excedent durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

b) Excedència per atenció de familiars. També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisa activitat retribuïda.

El treballador excedent durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

El personal en situació d'excedència haurà de sol·licitar el reintegr, com a mínim, un mes abans del seu acabament.

Si l'empresa ha contractat un treballador en substitució de qui va sol·licitar excedència, el contractat tindrà la condició d'interí, i s'extingirà el contracte quan finalitza l'excedència.

acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 40. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, de conformidad con las reglas de disposición del permiso recogidas en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión por paternidad, cuando la madre no trabaje, se podrá disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento hasta transcurridas dieciséis semanas desde el parto o inmediatamente después de éstas.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación el ejercicio de este derecho, salvo imposibilidad manifesta de efectuar el preaviso

#### Artículo 41. Guarda legal

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

#### Artículo 42. Excedencia por cuidado de hijo y familiares

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

b) Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reintegro, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

Si la empresa hubiera contratado a un trabajador en sustitución del que solicitó excedencia, el contratado tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

**Capítol sisé**  
**Igualtat d'oportunitats i no discriminació**

**Article 43. Igualtat d'oportunitats. Principis Generals**

Les organitzacions firmants del present conveni, garantiran que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això s'acorden els objectius sectorials generals següents:

a) Establir directrius quant a l'elaboració, l'estructura i el procediment dels plans d'igualtat.

b) Constituir la comissió sectorial per a la igualtat i no discriminació i atribuir-li les competències que s'assenyalen en l'article 49 del present conveni a efectes que puga desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

**Article 44. Plans d'igualtat**

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, les empreses de més de 250 treballadors, tinguen un o més centres de treball hauran d'adoptar un pla d'igualtat que continga mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, de conformitat amb l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguen a terme, esta característica constituisca un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.

Les parts entenen que les plantilles de les empreses, per una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció, no implica necessàriament un supòsit de discriminació laboral. Això no obsta, perquè les decisions empresarials futures procuren i faciliten la plena incorporació de la dona a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures de les empreses.

**Article 45. Concepte dels plans d'igualtat**

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seu consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaliació dels objectius fixats.

**Article 46. Diagnòstic de situació**

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual serà obtindre dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, la classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a efectes de constatar, si n'hi ha, l'existeï�性 de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones faltades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat fixar estos objectius.

De tot això les empreses donaran compte per escrit als representants dels treballadors, els quals podran emetre el corresponent informe si així ho estimen adequat.

**Article 47. Objectius dels plans d'igualtat.**

Hauran de consistir en mesures d'acció positiva quan s'haja constatat l'existeï�性 de situacions de desigualtat entre dones i homes faltas de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

**Capítulo sexto**  
***Igualdad de oportunidades y no discriminación***

**Artículo 43. Igualdad de oportunidades. Principios generales**

Las organizaciones firmantes del presente convenio, garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.

b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el artículo 49º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

**Artículo 44. Planes de igualdad**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Las partes entienden que las plantillas de las empresas, por una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción, no implica necesariamente un supuesto de discriminación laboral. Ello no obstante, para las decisiones empresariales futuras procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

**Artículo 45. Concepto de los planes de igualdad**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

**Artículo 46. Diagnóstico de situación**

Prèviamente a la fijación de los objetivos de igualdad, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

**Artículo 47. Objetivos de los planes de igualdad**

Habrá de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estos objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seu consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc.

#### Article 48. Competències de les empreses i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprengua del dit diagnòstic serà facilitada a efectes d'informe els representants dels treballadors.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses hauran de negociar amb els representants dels treballadors el pla d'igualtat corresponent, sense que això prejutge el resultat de la negociació ja que, tant el contingut del pla com les mesures que si és el cas hagen d'adoptar-se, depèndrà sempre del diagnòstic previ i que hagen sigut constatades en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa s'informarà als representants dels treballadors amb caràcter anual sobre la seua evolució, els quals podran emetre un informe si ho estimen oportú.

#### Article 49. Comissió per a la igualtat d'oportunitats i no discriminació.

En el trimestre següent al de la publicació d'este conveni, es constituirà la «Comissió per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació», integrada per la representació empresarial i els sindicats firmants del conveni.

Per a l'adecuat exercici dels seus comeses, la comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Seran funcions d'esta comissió les següents:

1. Vetlar perquè tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del treball.

2. Vetlar perquè les dones tinguen la mateixa equiparació que els homes en tots els aspectes salariais, de manera que al mateix treball i condicions sempre tinguen la mateixa retribució.

3. Vetlar perquè les dones, en igualtat de condicions, tinguen les mateixes oportunitats que els homes en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

4. Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector

5. Possibilitat d'elaborar dictámens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió mixta.

6. Podrà elaborar, si així es convé, un estudi específic en relació amb la Igualtat d'Oportunitats en el sector i, en concret, una evaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a realitzar a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni i per a la qual cosa serà necessari que les dades es presenten en esta última desagregats per gènere.

#### Capítol seté Trebballadores víctimes de violència de gènere

##### Article 50. Treballadores víctimes de violència de gènere

A. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seu protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes establerts per a la reducció de jornada per guarda legal en l'Estatut dels Treballadors i en el present conveni.

B. La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seu protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en eixe moment o les que es puguen produir en el futur.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

#### Artículo 48. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

#### Artículo 49. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación

En el trimestre siguiente al de la publicación de este convenio, se constituirá la «comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.

2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones siempre tengan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector

5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

#### Capítulo séptimo *Trabajadoras víctimas de violencia de género*

##### Artículo 50. Trabajadoras víctimas de violencia de género

A. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

B. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Una vegada acabat este període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En este últim cas, decaurà la mencionada obligació de reserva.

C. El contracte de treball podrà suspendre's per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. El període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulte que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerisca la continuïtat de la suspensió. En este cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

D. El contracte de treball podrà extingir-se de conformitat amb el que disposa l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

E. Als efectes del que assenyalà l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, no es computaran com faltes d'assistència, les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons pertoque.

F. S'entén per treballadora víctima de la violència de gènere als efectes previstos en este conveni l'expressament declarada com a tal per aplicació de la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre.

#### Capítol vuité Drets sindicals

##### Article 51. Comités d'empresa i delegats de personal

Els comités d'empresa o delegats de personal són els òrgans de representació dels treballadors davant de l'empresa. El seu funcionament, composició, drets i garanties, es regularan d'acord amb el que estableix la legislació aplicable.

1. Els crèdits horaris mensuals per a membres del comité d'empresa o delegats de personal, seran els següents:

- En empreses de fins a 100 treballadors: 20 h.
- En empreses de 101 a 250 treballadors: 25 h.
- En empreses de 251 a 750 treballadors: 35 h.
- De set-cents cinquanta-un en avant: 40 h

2. Estes hores seran retribuïdes com de presència efectiva en l'empresa, amb la totalitat de les meritacions que haurà percebut per la seua activitat laboral i en la seua íntegra quantia, inclosos els incentius, que es regularan per la mitjana meritada en els últims 30 dies de treball efectiu.

3. Per a l'ús dels crèdits horaris, el poder de convocatòria el tenen les federacions sindicals estatales o de nacionalitats i els sindicats provincials, comarcals o locals, respecte als delegats de personal, membres del comité d'empresa o delegats sindicals afiliats a este sindicat. Al nivell d'empresa, té facultat de convocar les reunions del comité, el seu president, i en la seua absència el secretari i així mateix el delegat sindical respecte als membres del comité o delegats de personal que siguin afiliats al seu sindicat.

4. Qui exercisa la presidència del comité d'empresa o, en la seua absència o impossibilitat, qui ocupe la secretaria, a càrrec del seu crèdit horari, podran absentar-se de l'empresa amb notificació prèvia a la direcció d'esta, per a realitzar gestions relacionades amb el seu càrrec davant d'organismes oficials, i hauran d'aportar el justificant corresponent, si així ho sol·licita l'empresa.

5. A efectes de crèdit horari no es computarà el temps de les reunions que es tinguen per iniciativa de l'empresa o el de les reunions de la comissió mixta paritària del conveni o de les comissions especials previstes en el conveni de sessions oficials.

6. A efectes de crèdit horari no es computarà el temps dels membres oficials de la representació dels treballadors en la comissió del-

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuación en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

E. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

F. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

#### Capítulo octavo Derechos sindicales

##### Artículo 51. Comités de empresa y delegados de personal

Los comités de empresa o delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías, se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

1. Los créditos horarios mensuales para miembros del comité de empresa o delegados de personal, serán los siguientes:

- En empresas de hasta 100 trabajadores: 20 h.
- En empresas de 101 a 250 trabajadores: 25 h.
- En empresas de 251 a 750 trabajadores: 35 h.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante: 40 h

2. Estas horas serán retribuidas como de presencia efectiva en la empresa, con la totalidad de los devengos que habrá percibido por su actividad laboral y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, que se regularán por el promedio devengado en los últimos 30 días de trabajo efectivo.

3. Para el uso de los créditos horarios, el poder de convocatoria lo tienen las federaciones sindicales estatales o de nacionalidades y los sindicatos provinciales, comarcas o locales, con respecto a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales afiliados a este sindicato. Al nivel de empresa, tiene facultad de convocar las reuniones del comité, su presidente, y en su ausencia el secretario y asimismo el delegado sindical respecto a los miembros del comité o delegados de personal que sean afiliados a su sindicato.

4. Qui ostente la presidencia del comité de empresa o, en su ausencia o imposibilidad, quien ocupe la secretaría, con cargo a su crédito horario, podrán ausentarse de la empresa previa notificación a la Dirección de la misma, para realizar gestiones relacionadas con su cargo ante organismos oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, si así lo solicitará la empresa.

5. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las reuniones que se tengan por iniciativa de la empresa o el de las reuniones de la comisión mixta paritaria del convenio o de las comisiones especiales previstas en el convenio de sesiones oficiales.

6. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de los miembros oficiales de la representación de los trabajadores en la

berant del conveni, per a les sessions oficials o per a les preparatòries pactades amb ASCER.

7. Respecte a l'ús dels crèdits horaris sindicals, podran seguir-se qualsevol dels procediments que s'establixen a continuació, alternativa o conjuntament.

a) Podran acumular-se totalment o parcialment amb caràcter anual les hores dels membres del Comitè d'empresa o delegats o delegades de personal en algun o alguns dels seus components sense sobrepassar el màxim total d'hores, mitjançant acord previ i la conformitat dels interessats i notificant a les empreses els representants designats. Esta notificació haurà de fer-se abans de finalitzar el mes anterior a aquell en què produïsca efecte, llevat de causa justificada o imprevista, en este cas es podrà fer fins al dia 15 d'este mateix mes.

b) En cada empresa un o dos dels representants dels treballadors podrà anticipar la utilització dels seus crèdits horaris, amb notificació prèvia del Sindicat a què representa. Els crèdits horaris podran utilitzar-se per a les funcions de representació que l'Estatut dels treballadors atribuïx als delegats de personal o membres del comitè d'empresa, i per a les que es deriven dels càrrecs sindicals de secretari local, comarcal o provincial o secretari de la federació en estos mateixos nivells, s'hagen d'exercitar dins o fora de l'empresa.

c) Amb caràcter individual, podran acumular-se dins de l'any natural la meitat de la suma anual dels crèdits horaris mensuals. La dita acumulació haurà de notificar-se a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

8. En els termes del punt 7 podran acumular-se els crèdits horaris dels membres de la representació legal dels treballadors i sindical de l'empresa que pertanguen al mateix sindicat o organització de treballadors. Els delegats sindicals de les empreses o centres de treball de menys de 75 treballadors podran rebre hores sindicals cedides pels representants unitaris del seu sindicat.

9. Com a norma general, la convocatòria als delegats de personal, membres del comitè d'empresa i delegats sindicals, haurà de comunicar-se a les empreses a primeres hores de la jornada laboral anterior, excepte acord entre les parts.

10. En el cas d'un treballador que tinga la condició de delegat de personal o membre del comitè d'empresa, que treballe en règim de tres torns en jornada continuada, i coincidísca una convocatòria sindical quan es trobe treballant en el torn de nit, lluirà la nit anterior a la convocatòria a càrrec del seu crèdit sindical. La seua substitució s'efectuarà amb l'acord previ amb un altre treballador qualificat per a l'exercici del seu treball; en cas de no arribar-se a este acord, l'empresa designarà el treballador qualificat que haurà de realitzar la substitució.

11. L'empresa comunicarà al comitè o delegats de personal la imposició d'una sanció de caràcter lleu o greu. En el cas de sancions de caràcter molt greu, escoltarà prèviament al comitè o delegats de personal.

12. El treballador o la direcció de l'empresa podrà sol·licitar la presència d'un delegat de personal o membre del comitè d'empresa perquè constate els fets d'aquells assumptes conflictius dels quals, per la seua naturalesa, puga derivar-se una situació de deteriorament de les relacions laborals de l'empresa. Per a facilitar el seu desplaçament, sol·licitarà permís al seu supervisor o a la direcció de l'empresa que adoptarà les mesures pertinentes per a la seua substitució.

13. El comitè d'empresa o els delegats de personal podran estar assessorats per tècnics o representants legals dels sindicats a què pertanguen els components dels òrgans esmentats, en les reunions que tinguin aquells amb la direcció de l'empresa per motius d'aplicació del conveni o legislació vigent. A este efecte, la direcció determinarà el lloc de reunió.

#### Article 52. Representació sindical

El delegat sindical és representant dels interessos del sindicat a què pertany i dels seus afiliats en l'empresa, i servirà d'instrument de comunicació entre la seua central o sindicat i la direcció de l'empresa. Haurà de ser treballador en actiu de la respectiva empresa, designat d'acord amb els estatuts de la central o sindicat a què pertanga i preferentment serà membre del comitè d'empresa.

comisión deliberante del convenio, para las sesiones oficiales o para las preparatorias pactadas con ASCER.

7. Respecto al uso de los créditos horarios sindicales, podrán seguirse cualquiera de los procedimientos que se establecen a continuación, alternativa o conjuntamente.

a) Podrán acumularse total o parcialmente con carácter anual las horas de los miembros del Comité de empresa o delegados o delegadas de personal en alguno o algunos de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, mediante acuerdo previo y conformidad de los interesados y notificando a las empresas los representantes designados. Esta notificación deberá hacerse antes de finalizar el mes anterior a aquel en que surta efecto, salvo causa justificada o imprevista, caso en que podrá hacerse hasta el día 15 de este mismo mes.

b) En cada empresa uno o dos de los representantes de los trabajadores podrá anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del Sindicato a que representa. Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los trabajadores atribuye a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de secretario local, comarcal o provincial o secretario de la federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.

c) Con carácter individual, podrán acumularse dentro del año natural la mitad de la suma anual de los créditos horarios mensuales. Dicha acumulación deberá notificarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días.

8. En los términos del punto 7 podrán acumularse los créditos horarios de los miembros de la representación legal de los trabajadores y sindical de la empresa que pertenezcan al mismo sindicato u organización de trabajadores. Los delegados sindicales de las empresas o centros de trabajo de menos de 75 trabajadores podrán recibir horas sindicales cedidas por los representantes unitarios de su sindicato.

9. Como norma general, la convocatoria a los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, deberá comunicarse a las empresas a primeras horas de la jornada laboral anterior, salvo acuerdo entre las partes.

10. En el caso de un trabajador que ostente la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa, que trabaje en régimen de tres turnos en jornada continuada, y coincida una convocatoria sindical encontrándose trabajando en el turno de noche, librárá la noche anterior a la convocatoria con cargo a su crédito sindical. Su sustitución se efectuará previo acuerdo con otro trabajador cualificado para el desempeño de su trabajo; en caso de no lograrse este acuerdo, la empresa designará el trabajador cualificado que deberá realizar la sustitución.

11. La empresa comunicará al comité o delegados de personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oirá previamente al comité o delegados de personal.

12. El trabajador o la Dirección de la empresa podrá solicitar la presencia de un delegado de personal o miembro del comité de empresa para que constate los hechos de aquellos asuntos conflictivos de los que, por su naturaleza, pudiera derivarse una situación de deterioro de las relaciones laborales de la empresa. Para facilitar su desplazamiento, solicitará permiso a su supervisor o a la Dirección de la empresa que adoptará las medidas pertinentes para su sustitución.

13. El comité de empresa o delegados de personal podrán estar asesorados por técnicos o representantes legales de los sindicatos a que pertenezcan los componentes de los citados órganos, en las reuniones que tengan aquellos con la Dirección de la empresa por motivos de aplicación del convenio o legislación vigente. A tal efecto, la Dirección determinará el lugar de reunión.

#### Artículo 52. Representación sindical

El delegado sindical es representante de los intereses del sindicato al que pertenece y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa. Deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato al que pertenezca y preferentemente será miembro del comité de empresa.

El delegat sindical es podrà nomenar en aquells centres de treball de menys de 250 treballadors en què les centrals o sindicats més representatius al nivell sectorial tinguen com a mínim una afiliació igual o superior al 10% del total dels treballadors o 12 treballadors afiliats.

Malgrat este nomenament, els delegats mencionats únicament disposaran de crèdit horari sindical en aquelles empreses o centres de treball amb setanta-cinc o més treballadors de plantilla.

Esta afiliació haurà d'acreditar-se davant de l'empresa, a través d'ASCR.

Amb caràcter anual, les empreses queden facultades per a sol·licitar d'ASCR la constatació del manteniment de l'afiliació que va donar origen al nomenament del delegat sindical, una vegada transcorregut un any des que va tindre lloc aquell.

El delegat sindical mencionat posseirà les mateixes garanties i drets que els membres del comitè o delegats de personal i un crèdit horari mensual de:

Empreses entre 75 i 100 treballadors ..... fins a 24 h.

Empreses de 101 a 250 treballadors ..... fins a 28 h

Empreses de més de 250 treballadors ..... fins a 30 h

Estes hores seran retribuïdes en la mateixa forma en què ho són les dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal. Els delegats sindicals que reunisquen simultàniament la condició de delegats de personal o membres del comitè d'empresa, disposaran del total d'hores que els corresponga per ambdós càrrecs.

Els delegats sindicals podran recaptar les quotes dels afiliats al seu sindicat, repartir propaganda sindical i mantindre reunions amb els seus afiliats tot això fora de les hores efectives de treball.

#### Article 53. Quota sindical

Els treballadors podran sol·licitar per escrit individualment o a través del delegat sindical si n'hi ha que l'empresa descompte la quota sindical correspondiente; l'escriu indicarà l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de la quota i el número de compte corrent o llibreta d'estalvi on ha de ser ingressada la corresponent quantitat. El període de validesa d'esta ordre serà d'un any natural o indefinit, llevat que, per escrit, el treballador done instruccions en sentit contrari.

#### Article 54. Excedència per càrrec sindical

Els treballadors amb càrrec sindical provincial o comarcal, al nivell de secretari de sindicat respectiu, o amb càrrec nacional en qualsevol de les seues modalitats, o polític d'estos mateixos nivells, podran sol·licitar la situació d'excedència forçosa mentre es troben en l'exercici del dit càrrec, i es reincorporaran a la seua empresa si ho sol·liciten en el terme d'un mes en acabar el seu exercici. Per a tindre dret a esta excedència els treballadors hauran de presentar a l'empresa certificació de la central on conste el nomenament del càrrec per al qual hagen sigut elegits.

Els treballadors amb excedència sindical o política podran presentar-se com a candidats a les eleccions sindicals que es realitzen en la seua empresa, i ocuparan el càrrec, si resulten elegits, al terme de l'excel·lència. Esta excedència no tindrà la consideració de vacant.

#### Article 55. Tauler d'anuncis i local adequat

Les empreses posaran a disposició dels delegats de personal, del comitè d'empresa o dels delegats sindicals, si és el cas, un tauler d'anuncis, on podran ser col·locats els comunicats que consideren d'interès. S'haurà de notificar a l'empresa el contingut dels textos i anuncis a col·locar-hi, en els quals haurà de constar clarament l'entitat o les persones que els emeten.

El tauler d'anuncis tindrà dimensions suficients per a la col·locació dels comunicats a què està destinat, prenent com a referència les d'un per dos metres, i haurà d'estar situat on hi haja fàcil accés i visibilitat per a tots els treballadors (fitxers, menjador, vestuari, etc.).

En les empreses o centres de treball es posarà a disposició del comitè d'empresa o delegats de personal un local adequat on puguen

El delegado sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo de menos de 250 trabajadores en que las centrales o sindicatos más representativos al nivel sectorial tengan como mínimo una afiliación igual o superior al 10% del total de los trabajadores o 12 trabajadores afiliados.

No obstante este nombramiento los citados delegados únicamente dispondrán de crédito horario sindical en aquellas empresas o centros de trabajo con setenta y cinco o más trabajadores de plantilla.

Esta afiliación deberá acreditarse ante la empresa, a través de ASCER.

Con carácter anual, las empresas quedan facultadas para solicitar de ASCER la constatación del mantenimiento de la afiliación que dio origen al nombramiento del delegado sindical, una vez transcurrido un año desde que tuvo lugar aquél.

El citado delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del comité o delegados de personal y un crédito horario mensual de:

Empresas entre 75 y 100 trabajadores ..... hasta 24 h.

Empresas de 101 a 250 trabajadores ..... hasta 28 h

Empresas de más de 250 trabajadores ..... hasta 30 h

Estas horas serán retribuidas en la misma forma en que lo son las de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Los delegados sindicales que reúnan simultáneamente la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán del total de horas que les corresponda por ambos cargos.

Los delegados sindicales podrán recaudar las cuotas de los afiliados a su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

#### Artículo 53. Cuota sindical

Los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente o a través del delegado sindical si lo hubiere que la empresa descuento la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden será de un año natural o indefinido, salvo que, por escrito, el trabajador dé instrucciones en sentido contrario.

#### Artículo 54. Excedencia por cargo sindical

Los trabajadores con cargo sindical provincial o comarcal, al nivel de secretario de sindicato respectivo, o con cargo nacional en cualquiera de sus modalidades, o político de estos mismos niveles, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitan en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia los trabajadores deberán presentar a la empresa certificación de la central en la que conste el nombramiento del cargo para el que hayan sido elegidos.

Los trabajadores con excedencia sindical o política, podrán presentarse como candidatos a las elecciones sindicales que se celebren en su empresa, ocupando el cargo, si hubiesen resultado elegidos, al término de la excelencia. Esta excedencia no tendrá la consideración de vacante.

#### Artículo 55. Tablón de anuncios y local adecuado

Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal, comité de empresa o delegados sindicales, en su caso, un tablón de anuncios, donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos y anuncios a colocar, en los que deberá constar claramente la entidad o personas que los emite.

El tablón de anuncios tendrá dimensiones suficientes para la colocación de los comunicados a que está destinado, tomando como referencia las de uno por dos metros, y deberá estar situado donde haya fácil acceso y visibilidad para todos los trabajadores (ficheros, comedor, vestuario, etc.).

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local adecuado en el

dur a terme les seues activitats sindicals i comunicar-se amb els treballadors.

S'entendrà com a local adequat aquell que reuniu les condicions i els mitjans raonablement necessaris per a estes activitats i comunicacions; en el cas de no tractar-se d'un local exclusiu per als representants dels treballadors, haurà de reunir eixes condicions i ser utilizable en el temps que permeta realizar les seues funcions i disposar d'un moble on puguen guardar-hi amb clau la seu documentació.

La utilització del correu electrònic i d'altres mitjans telemàtics s'atindrà a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

#### Article 56. Assemblea de treballadors

Els treballadors podran reunir-se en assemblea en el centre de treball, fora de la jornada laboral, i sense alterar el desenvolupament de la producció. Per a això serà necessària la notificació de l'ordre del dia a l'empresa amb 24 hores d'antelació. La direcció de l'empresa determinarà un lloc adequat per a realitzar-la.

L'assemblea podrà ser convocada pels delegats de personal o comité d'empresa, o a petició d'un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. Los convocantes se responsabilizarán del mantenimiento de l'ordre i de l'atenció dels béns i equip.

#### Capítol nové Comissió mixta d'interpretació del conveni

#### Article 57. Comissió mixta d'interpretació

Es crea la comissió mixta paritària del conveni com a òrgan d'interpretació i vigilància del seu compliment.

Les seues funcions específiques són:

a) La interpretació autèntica del conveni, com a continuadora i legítima representant de la comissió deliberant, i la correcció de les possibles errades en l'edició oficial que publique el butlletí oficial.

b) L'arbitratge en les qüestions que li sotmeten les parts.

c) La vigilància del compliment d'allò que s'ha pactat, actuant com a col·laboradora i informadora de la jurisdicció i administració laboral.

d) Estudi i resolució de les qüestions plantejades en relació amb la jubilació parcial i/o anticipada prevista en el text articulat d'este conveni.

e) Labors de mediació, previ l'examen i estudi dels casos que li plantegen conjuntament els delegats de personal, comités d'empresa o delegats sindicals i la direcció de l'empresa, respecte a:

Productivitat.

Mecanització

Inversions de creació de nous llocs de treball.

Economia de les empreses del sector.

f) Estudi i resolució de les discrepàncies que per la implantació del sistema de grups professionals es puguen suscitar.

g) Aquelles altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

També entendrà, de forma prèvia i obligatòria a la via jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguen ser interposats pels legitimats per a això, a estos efectes la comissió mixta alçarà la corresponent acta.

En cas de discrepancia, les parts hauran d'acudir a la mediació del sistema extrajudicial de resolució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (TAL).

Durant la deliberació i el veredicte de les qüestions sotmeses a la comissió no podrán estar presents en la sala de reunió els representants empresariales o sindicals de l'empresa sobre la qual s'haja produït la controvèrsia o reclamació.

#### Article 58. Composició

La comissió paritària es compondrà de quatre vocals representants dels empresaris i quatre dels treballadors, designats respectivament per les parts firmants del conveni.

La presidència i la secretaria de les reunions seran exercides per cada una de les dues parts respectivament i en forma rotativa.

Cada una de les parts podrà estar assistida per un o més assessors.

que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con los trabajadores.

Se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones; en el caso de no tratarse de un local exclusivo para los representantes de los trabajadores, deberá reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación.

La utilización del correo electrónico y de otros medios telemáticos se atendrá a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

#### Artículo 56. Asamblea de trabajadores

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación. La Dirección de la empresa determinará un lugar adecuado para celebrarla.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal o comité de empresa, ó a petición de un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. Los convocantes se responsabilizarán del mantenimiento del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

#### Capítulo noveno Comisión mixta de interpretación del convenio

#### Artículo 57. Comisión mixta de interpretación

Se crea la comisión mixta paritaria del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas son:

a) La interpretación auténtica del convenio, como continuadora y legítima representante de la comisión deliberante, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el boletín oficial.

b) El arbitraje en las cuestiones que le sometan las partes.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y administración laboral.

d) Estudio y resolución de las cuestiones planteadas en relación con la jubilación parcial y/o anticipada prevista en el texto articulado de este convenio.

e) Labores de mediación, previo el examen y estudio de los casos que le planteen conjuntamente los delegados de personal, comités de empresa o delegados sindicales y la Dirección de la empresa, respecto a:

1. Productividad.

2. Mecanización

3. Inversiones de creación de nuevos puestos de trabajo.

4. Economía de las empresas del sector.

f) Estudio y resolución de las discrepancias que por la implantación del sistema de grupos profesionales se puedan suscitar.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta levantará la correspondiente acta.

Las partes deberán, en caso de discrepancia, acudir a la mediación del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Durante la deliberación y fallo de las cuestiones sometidas a la comisión no podrán estar presentes en la sala de reunión los representantes empresariales o sindicales de la empresa sobre la que se haya producido la controversia o reclamación.

#### Artículo 58. Composición

La comisión paritaria se compondrá de cuatro vocales representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores, designados respectivamente por las partes firmantes del convenio.

La presidencia y la secretaría de las reuniones serán ocupadas por cada una de las dos partes respectivamente y en forma rotativa.

Cada una de las partes podrá estar asistida por uno o más asesores.

#### Article 59. Convocatòria

La comissió paritària es reunirà amb convocatòria prèvia d'una de les centrals sindicals o de l'organització empresarial firmants del conveni en l'improrrogable termini de deu dies comptat des del moment de la recepció de la convocatòria en la seu d'ASCER, camí Caminàs, s/n. D.P. 12.003, Castelló de la Plana.

Una vegada transcorregut este termini sense haver-se efectuat la reunió s'entendrà evacuada la consulta a la comissió paritària, per la qual cosa quedará expedita la via jurisdiccional.

#### Capítol desé Prevenció de riscos laborals

#### Article 60. Seguretat i salut

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts firmants i consideren que per a aconseguir-lo es requerix l'establiment i la planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tinguen per fi l'eliminació o reducció dels riscos en el seu origen, a partir de la seua avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seu salut.

En totes les matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de Novembre; Llei 54/2003 de 12 de desembre de Prevenció de Riscos Laborals, així com, entre altres, el RD 171/2004, de coordinació d'activitats preventives, RD 39/1997 sobre servis de prevenció, modificat pel RD 604/2006, de 19 de maig, i normativa concordant.

A estos efectos, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior, d'acord amb els criteris i declaracions generals previstes en la llei mencionada, així com amb els següents:

##### Principis generals.

1. Els riscos per a la salut del treballador es previndran evitant generar-ne i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra estos. En tot cas, esta última medida serà excepcional i transitòria fins que siga possible anular la generació del risc.

2. En tota ampliació o modificació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia no genere riscos que superen els valors límits assenyalats, si és el cas, pel INSHT del Ministeri de Treball. Quan s'implante nova tecnologia s'afegeiran així mateix les tècniques de protecció que la dita tecnologia porte annexes.

3. Tot accident de treball, malaltia professional o un altre tipus de dany a la salut del treballador, derivat del treball, obligarà en forma peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguen necessàries per a evitar la repetició del dany.

Les mesures correctores i els informes palliatius que com a conseqüència d'estos accidents o malalties professionals s'envien a l'empresa per part de les persones o òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la Prevenció de la Salut i la Seguretat dels treballadors, seran enviatees per part d'esta als membres del Comité de Seguretat i Salut en un termini màxim de 10 dies des de la seua recepció.

4. Sempre que hi haja exposició a un risc demostrat per a la salut del treballador derivat del lloc de treball, podrà recórrer al Comité de Seguretat i Salut amb caràcter d'urgència, el qual proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparega.

Així mateix, en els supòsits en què hi haja toxicitat, penositat o perillositat, es tendrà en primer lloc, a l'eliminació o disminució d'estes circumstàncies.

5. En tota empresa de nova creació o tot nou procés que s'implante en les existents, si no hi ha normativa legal que reglamente un nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos, estes confeccionaran un projecte de seguretat, als efectes legals que pertoquen. Este projecte es donarà a conéixer als representants legals dels treballadors perquè emeten un informe, d'acord amb el que preveuen els articles 33, 34 i 35 de la Llei 31/1995.

#### Artículo 59. Convocatoria

La comisión paritaria se reunirá previa convocatoria de una de las centrales sindicales o de la organización empresarial firmantes del convenio en el improrrogable plazo de diez días a contar desde el momento del recibo de la convocatoria en la sede de ASCER, camino Caminàs, s/n. DP 12.003, Castellón de la Plana.

Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado la reunión se entenderá evacuada la consulta a la comisión paritaria, por lo que quedará expedita la vía jurisdiccional.

#### Capítulo décimo *Prevención de riesgos laborales*

#### Artículo 60. Seguridad y salud

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; Ley 54/2003 de 12 de diciembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

##### Principios generales.

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no generen riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el INSHT del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anexas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, se informará por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

4. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

5. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe, conforme a lo recogido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley 31/1995.

#### Article 61. Obligacions de l'empresari

L'empresari, conforme a allò disposat legalment, haurà d'adoptar les mesures següents amb vista al compliment de les seues obligacions en matèria de prevenció de riscos laborables:

a) Realitzar l'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, que es realitzarà, amb caràcter general, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, i en relació amb aquells que estiguin exposats a riscos especials. La mateixa evaluació haurà de fer-se amb ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies a utilitzar i del condicionament dels llocs de treball.

L'avaluació serà actualitzada quan canviem les condicions de treball i, en tot cas, se sometrà a consideració i es revisarà, si és necessari, amb ocasió dels danys per a la salut o nous riscos per a les persones que s'hagen produït.

Quan el resultat de l'avaluació ho faça necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per a detectar situacions potencialment perilloses.

b) Realitzar investigació quan s'haja produït un dany per a la salut dels treballadors o quan, amb ocasió de la vigilància de la salut, apareguen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, a fi de detectar les causes d'estos fets.

c) Proporcionar als treballadors equips de protecció individual adequats per a l'exercici de les seues funcions i vetlar per l'ús efectiu d'estos quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguen necessaris.

d) Informar directament a cada treballador dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables als dits riscos i en particular el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995 i article 10 de la Llei 39/1999.

e) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb miras, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els seus efectes en la salut.

f) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

g) Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.

#### h) Donar les degudes instruccions als treballadors.

i) Així mateix, l'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a esta, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica estes mesures i comprovant periòdicament, si és el cas, el seu funcionament correcte (article 20 de la Llei 31/1995).

#### Article 62. Obligacions dels treballadors en matèria de Prevenció de Riscos Laborables

Els treballadors estaran obligats en l'exercici de la seua activitat laboral a:

– Vetlar per la seua seguretat i salut per mitjà del compliment de les mesures de protecció estableties, així com per la d'aquelles altres persones a qui puga afectar la seua activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seua formació i les instruccions de l'empresari.

– Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les ferramentes, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què duen a terme la seua activitat.

– Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'este.

#### Artículo 61. Obligaciones del empresario

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud o nuevos riesgos para las personas que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

#### h) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento (artículo 20 de la Ley 31/1995).

#### Artículo 62. Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborables

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

– Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

– Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquier otros medios con los que desarrollen su actividad.

– Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

– No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seu activitat o en els llocs de treball en què esta tinga lloc.

– Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

– Cooperar amb l'empresari perquè este puga garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

– Rebre formació adequada en matèria de prevenció.

#### Article 63. Delegats de prevenció i comités de seguretat i salut.

Els delegats de prevenció, en les empreses on no hi haja representació unitària dels treballadors, seran elegits directament pel conjunt dels treballadors, per mitjà del procediment previst en l'article 70 de l'Estatut dels Treballadors per als delegats de personal o, si és el cas, l'aditional quarta de la Llei 31/1995.

En les empreses on hi haja representació unitària seran elegits, d'entre la plantilla del centre de treball, per aquells representants dels treballadors conforme a l'escala establida en l'article 35 de la Llei. En els centres de treball de fins a trenta treballadors el delegat de personal serà el delegat de prevenció i en els centres de treball on el nombre de treballadors oscil·le entre trenta-un i quaranta-nou hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit per i entre els representants del personal.

Pel que fa a les seues competències i facultats caldrà ajustar-se al que preveu l'article 36 de la Llei 31/95.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit de quatre hores mensuals, aplicant-se el que preveu l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/95, en la seua condició de representants dels treballadors. La representació legal dels treballadors podrà cedir tot o part de les seues hores sindicals perquè siguin utilitzades pels delegats de prevenció en el desenvolupament de la seua activitat com a tals. Quan els delegats de personal o el Comité d'empresa designen com a delegats de prevenció treballadors de la plantilla sense representació sindical, la seua decisió comportarà al mateix temps la cessió de les hores sindicals necessàries perquè estos treballadors puguen dur a terme la seua funció.

No obstant això, serà considerat en tot cas com a temps efectiu de treball el corresponent a les reunions del Comité de seguretat i salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995 de 9 de novembre.

Comité de seguretat i salut. En les empreses o centres que compten amb cinquanta o més treballadors es constituirà un comité de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de la Llei mencionada, pels delegats de prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del comité de seguretat i salut: els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del comité de seguretat i salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debaten i tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·licite una de les representacions en el comité. La reunió serà trimestral, i sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en este. El comité adoptarà les seues pròpies normes de funcionament.

L'empresari, a fi de complir al deure de protecció establert en la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors reben totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en l'article 18 apartat 1 i següents.

– No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

– Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

– Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

– Recibir formación adecuada en materia de prevención.

#### Artículo 63. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud

Los delegados de prevención, en las empresas en las que no hubiera representación unitaria de los trabajadores, serán elegidos directamente por el conjunto de los trabajadores, mediante el procedimiento previsto en el artículo 70 del Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal o, en su caso, adicional cuarta de la Ley 31/1995.

En las empresas en las que hubiera representación unitaria serán elegidos, de entre la plantilla del centro de trabajo, por aquellos representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito de cuatro horas mensuales, siendo de aplicación lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. La representación legal de los trabajadores podrá ceder todo o parte de sus horas sindicales para su utilización por los delegados de prevención en el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designen como delegados de prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquier otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Comité de seguridad y salud. En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

#### Article 64. Coordinació d'activitats empresarials

En aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, desplegat pel Reial Decret 171/2004 que estableix les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa, en els centres de treball de la qual duguen a

termes la seua activitat treballadors d'altres empreses, (empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, etc), realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a estos treballadors de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, i presentarà el balanç d'este seguiment en el Comité de Seguretat i Salut de l'empresa amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

Als efectes del que assenyala el paràgraf anterior i d'aconseguir un adequat seguiment de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses concurrents en un mateix centre de treball, amb consulta prèvia en el Comité de Seguretat i Salut, necessàriament hauran de recórrer a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'article 11 del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Així mateix l'empresa principal estarà obligada a portar un Llibre de Registre de les contractes i subcontractes amb què contracte l'execució d'obres o serveis i que realitzen la seua activitat de forma continuada en el mateix centre de treball de l'empresa principal. El llibre haurà de reflectir la informació següent:

1. Identitat de l'empresa contractista o subcontractista (nom o raó social, domicili i núm. d'identificació fiscal)
2. Objecte i duració de la contracta
3. Lloc d'execució de la contracta, concretant zona o zones del centre de treball on es realitzaran les activitats
4. Nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal, i variacions que s'hi produïsquen.
5. Mesures previstes per a la coordinació d'activitats preventives. Atesa la complexitat i el volum d'estes, el Llibre podrà enviar els documents corresponents a la coordinació d'activitats empresarials, a fi de facilitar-ne el maneig.

#### Article 65. Comissió sectorial de riscos laborals

Es crea la comissió paritària sectorial de prevenció de riscos laborals, que tindrà, entre altres, les funcions següents:

1. Examinar i, si és el cas, i de conformitat amb la legislació vigente, aprovar normes específiques d'higiene i seguretat en el sector de taulells i paviments ceràmics.
2. Coordinar les relacions de les empreses i els treballadors en el gabinet provincial de seguretat i higiene en el treball, i la resta d'organismes competents en la matèria.
3. Assessorar sobre determinació de treballs excepcionalment penosos, tòxics i perillosos.
4. Assessorar sobre qüestions de la seua competència que decidisquen plantejar-los els comités de seguretat i salut de les empreses o les pròpies empreses.
5. Resoldre els punts conflictius que li plantege el comité de seguretat i salut, el comité d'empresa o delegats de personal, els delegats sindicals o, si és el cas, el delegat de prevenció, amb capacitat per a realitzar visites a les empreses. Quan no siga possible la resolució sense especials informes tècnics, es requerirà la col·laboració del INSHT. Estes resolucions tindran caràcter vinculant per a les parts (empresa i treballadors) i en cas que s'incomplisquen valdran com a informe-denúncia per a la Delegació de Treball.

6. Per a l'exercici de les competències esmentades, la comissió de prevenció podrà realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, i amb esta finalitat podrà accedir a qualsevol zona d'estos i comunicar-se amb els treballadors, de manera que no s'altere el normal desenvolupament del procés productiu, amb avís previ a la direcció d'aquelles, i sempre que haja sigut requerit pel comité de seguretat i salut o delegat de prevenció o per les representacions sindicals firmants. En esta visita serà acompanyat per un representant de l'empresa o persona en qui la direcció d'esta delegue.

#### Artículo 64. Coordinación de actividades empresariales

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, (empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratas, etc), realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Asimismo la empresa principal vendrá obligada a llevar un Libro de Registro de las contratas y subcontratas con las que contrate la ejecución de obras o servicios y que desarrollen su actividad de forma continuada en el mismo centro de trabajo de la empresa principal. El libro deberá reflejar la siguiente información:

1. Identidad de la empresa contratista o subcontractista (nombre o razón social, domicilio y nº de identificación fiscal)
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar de ejecución de la contrata, concretando zona o zonas del centro de trabajo donde se realizarán las actividades
4. Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, y variaciones que se produzcan en el mismo
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades preventivas. Dada la complejidad y volumen de las mismas, el Libro podrá remitir a los documentos correspondientes a la coordinación de actividades empresariales, a fin de facilitar su manejo.

#### Artículo 65. Comisión sectorial de riesgos laborales

Se crea la comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector de azulejos y pavimentos cerámicos.
2. Coordinar las relaciones de las empresas y los trabajadores en el gabinete provincial de seguridad e higiene en el trabajo, y demás organismos competentes en la materia.
3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.
4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los comités de seguridad y salud de las empresas o las propias empresas.
5. Resolver los puntos conflictivos que le plantee el comité de seguridad y salud, el comité de empresa o delegados de personal, los delegados sindicales o, en su caso, el delegado de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del INSHT. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y trabajadores) y en caso de incumplimiento de las mismas valdrán como informe-denuncia para la Delegación de Trabajo.

6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la Dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la Dirección de ésta delegue.

Capítol onzé  
Disposicions diverses

**Article 66. Jubilació**

De conformitat amb la legislació vigent (Llei 14/05) i amb la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, i amb les finalitats que hi estableix de desenvolupament de polítiques de protecció de l'ocupació, es fixa l'edat de 65 anys com la màxima per a treballar, sempre que els treballadors afectats hagen arribat a l'edat ordinària per a tindre dret a la pensió de jubilació.

A fi de complir els objectius de protecció de l'ocupació a què fa referència la norma esmentada anteriorment, l'empresa que utilitza la potestat anterior, excepte baixa voluntària del treballador, es compromet a transformar en indefinit un contractat davall la modalitat de relleu per cada treballador de 65 anys que veja extingit el seu contracte per aplicació del que preveu el paràgraf primer. Si no hi ha rellevistes l'obligació de sosteniment de l'ocupació la formalitzarà l'empresa, bé incorporant-hi un fix o parcial, bé transformant un temporal en fix.

Els representants legals dels treballadors coneixeran els contractes que a este efecte se subscrigen, de manera que es garantísca el compliment dels compromisos que ací s'adquirixen.

També, i als efectes anteriors de foment de polítiques d'ocupació es pacta la fórmula d'avanç de l'edat de jubilació següent:

Jubilació parcial. Els treballadors que han complit els 60 anys podran acordar amb la direcció la reducció de la seua jornada de treball i el seu salari, entre un setanta-un vuitanta-cinc per cent, i compatibilitzar la dita situació amb la pensió que la Seguretat Social els reconega fins a complir l'edat ordinària de jubilació. L'empresa, a més de pagar-los el salari que els pertoque per la jornada mantinguda, els complementarà sobre la pensió de jubilació que tinguen reconeguda per a arribar al cent per cent del seu salari de grup fins a l'edat ordinària de jubilació. L'empresa procedirà a la contractació simultània d'un treballador davall la modalitat de relleu.

Respecte a la jubilació parcial, les parts firmants han fet seu en 2007 l'acord sobre matèria de seguretat social suscrit entre el Ministeri de Treball, CEOE-CEPYME, CCOO i UGT el 13 de juliol de 2006, en el sentit de seguir regint-se les empreses, pel que fa a als compromisos sobre jubilació parcial, per les previsions contingudes en el Reial Decret 1.131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la seguretat social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial, durant el període transitori a què fa referència el RD mencionat.

Igualment, els treballadors del sector, en les condicions previstes en la legislació de referència per a cada cas, podran optar a la jubilació anticipada, si és el cas, als 64 anys per mitjà de contracte de substitució.

Altres fòrmules. Al si de les empreses es podran pactar amb els treballadors interessats o amb la representació legal d'estos altres fòrmules alternatives o complementàries a les anteriors.

**Article 67. Indemnització per jubilació anticipada**

Els treballadors que durant la vigència del conveni 2008-2011 complisquen 60 anys d'edat, i demanen la baixa en l'empresa per jubilació anticipada, rebran en 2008 una indemnització per este concepte de 6.513,55 euros.

A este respecte, els treballadors que hagen complit l'edat abans de l'entrada en vigor d'este conveni, hauran de sol·licitar la baixa en el termini de 60 dies, des de la seua entrada en vigor.

Els que complisquen 60 anys entrat en vigor el conveni, hauran de presentar la sol·licitud de baixa en el termini de seixanta dies comptat des de la data en què hagueren complit la dita edat.

Els treballadors que durant la vigència del present conveni tinguen 60 anys complits i no hagen adquirit cotització suficient per a meritar pensió de jubilació anticipada, tindran dret a les indemnitzacions següents per jubilació si sol·liciten la baixa en el termini de seixanta dies des que aconsegueixen la cotització mínima.

L'import de les indemnitzacions per al 2008 serà el següent:

Treballadors de 60 anys..... 6.513,55 euros

Capítulo decimoprimerº  
*Disposiciones varias*

**Artículo 66. Jubilación**

De conformidad con la legislación vigente (Ley 14/05) y con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de 65 años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados hayan alcanzado la edad ordinaria para tener derecho a la pensión de jubilación.

En aras al cumplimiento de los objetivos de protección del empleo a que hace referencia la norma citada anteriormente, la empresa que utilice la anterior potestad, salvo baja voluntaria del trabajador, se compromete a transformar en indefinido a un contratado bajo la modalidad de relevo por cada trabajador de 65 años que vea extinguido su contrato por aplicación de lo previsto en el párrafo primero. Caso de no existir relevistas la obligación de sostenimiento del empleo la formalizará la empresa, bien incorporando a un fijo o parcial, bien transformando un temporal en fijo.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán de los contratos que al efecto se celebren, de manera que se garantice el cumplimiento de los compromisos que aquí se adquieran.

Igualmente, y a los anteriores efectos de fomento de políticas de empleo se pacta la siguiente fórmula de adelanto de la edad de jubilación:

Jubilación parcial. Los trabajadores cumplidos los 60 años, podrán acordar con la Dirección la reducción de su jornada de trabajo y su salario, entre un setenta y un ochenta y cinco por ciento, y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación. La empresa, además de abonarles el salario que les corresponda por la jornada mantenida, les complementará sobre la pensión de jubilación que tengan reconocida para alcanzar el cien por cien de su salario de grupo hasta la edad ordinaria de jubilación. La empresa procederá a la contratación simultánea de un trabajador bajo la modalidad de relevo.

Respecto a la jubilación parcial, las partes firmantes han hecho suyo en 2007 el acuerdo sobre materia de seguridad social suscrito entre el Ministerio de Trabajo, CEOE-CEPYME, CCOO y UGT el 13 de julio de 2006, en el sentido de seguir rigiéndose las empresas, en lo que a los compromisos sobre jubilación parcial se refiere, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, durante el periodo transitorio a que el citado RD hace referencia.

Igualmente, los trabajadores del sector, en las condiciones previstas en la legislación de referencia para cada caso, podrán optar a la jubilación anticipada en su caso, a los 64 años mediante contrato de sustitución.

Otras fórmulas. En el seno de las empresas se podrán pactar con los trabajadores interesados o con la representación legal de los mismos otras fórmulas alternativas o complementarias a las anteriores.

**Artículo 67. Indemnización por jubilación anticipada**

Los trabajadores que durante la vigencia del convenio 2008-2011 cumplan 60 años de edad, y pidan la baja en la empresa por jubilación anticipada, recibirán en 2008 una indemnización por este concepto de 6.513,55 euros.

A este respecto, los trabajadores que hubieran cumplido la edad antes de la entrada en vigor de este convenio, deberán solicitar la baja en el plazo de 60 días, desde la entrada en vigor del mismo.

Los que cumplan 60 años entrado en vigor el convenio, deberán presentar la solicitud de baja en el plazo de sesenta días a contar desde la fecha en que hubieren cumplido dicha edad.

Los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio tuvieren 60 años cumplidos y no hubieran adquirido cotización suficiente para devengar pensión de jubilación anticipada, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones por jubilación si solicitan la baja en el plazo de sesenta días desde que alcancen la cotización mínima.

El importe de las indemnizaciones para 2008 será el siguiente:

– Trabajadores de 60 años..... 6.513,55 euros

Treballadors de 61 anys..... 5.913,66 euros  
Treballadors de 62 anys..... 5.335,16 euros  
Treballadors de 63 anys..... 4.735,09 euros

#### Article 68. Pòlies d'assegurança

Les empreses afectades pel present conveni es comprometen a concertar i pagar en una entitat asseguradora, una pòlissa d'assegurances a benefici del treballador i, si és el cas, del seu cònjuge i/o hereus, per al pagament d'una vegada, de les cobertures següents:

1. Per mort natural o deguda a accident extralaboral (no professional) la quantitat de 3.366,27 euros.

2. Per mort deguda a accident en el treball, com a conseqüència de causa externa i violenta, la quantitat de 26.925,34 euros.

3. Per invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivada d'accident de treball o malaltia professional, la quantitat de 26.925,34 euros.

4. Per mort a conseqüència d'accions o situacions que laboralment el Jutjat Social considera accident de treball, com són *in itinere*, o de malaltia l'òbit del qual es produïsca en el centre de treball, la quantitat de 13.462,67 euros.

5. A) Per invalidesa permanent parcial derivada d'accident de treball o malaltia professional, segons el barem que consta en l'annex V.

B) Incapacitat permanent total per a la professió habitual, derivada d'accident de treball o malaltia professional, 13.462,67 euros.

Si es produeix alguna de les contingències esmentades i l'empresa no té concertada la pòlissa, estarà obligada a pagar als beneficiaris l'import corresponent. Les empreses facilitaran als representants dels treballadors còpia de la pòlissa i relació nominal dels treballadors inclosos.

La pòlissa tindrà una duració de quatre anys. Si al seu venciment no s'ha firmat nou conveni, la pòlissa es prorrogarà fins al 30 de setembre de l'any 2012.

#### Article 69. Adequació de lloc de treball

L'empresa facilitarà a aquell treballador en situació d'incapacitat permanent total o parcial, derivada d'accident de treball o malaltia professional, un lloc de treball idoni a les seues facultats físiques sempre que no hi haja impossibilitat o incompatibilitat legal.

#### Article 70. Baixa per malaltia o accident

El treballador, durant els tres primers dies de baixa a l'any, en els supòsits de malaltia comuna o accident no laboral i a càrrec de l'empresa, percebrà com a prestació el 60% de la base reguladora. Igualment, i pel mateix període i causa, percebrà la referida prestació també en el supòsit de la primera hospitalització durant l'any.

Els treballadors en situació de baixa per accident de treball o malaltia professional, tindran dret a percebre el complement fins al cent per cent de la seua retribució a partir del dia quinze comptat des del de la baixa.

En el cas que en el comunicat d'accident es qualifique com greu o molt greu el complement es percebrà a partir del primer dia de la baixa per accident o malaltia professional.

#### Article 71. Vigilància de la salut

Els reconeixements mèdics que s'efectuen hauran de ser específics al treball que es realitze en cada centre o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquells treballadors que per les seues característiques personals, per les seues condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguen major vulnerabilitat a este, seran vigilats de mode particular.

Tecnologia i organització del treball. El Comité de Seguretat i Salut haurà de ser informat sobre totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguen repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

– Trabajadores de 61 años..... 5.913,66 euros  
– Trabajadores de 62 años..... 5.335,16 euros  
– Trabajadores de 63 años..... 4.735,09 euros

#### Artículo 68. Pólizas de seguro

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una entidad aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.366,27 euros.

2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 26.925,34 euros.

3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 26.925,34 €.

4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son *in itinere*, o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 13.462,67 euros.

5. A) Por invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el baremo que consta en el anexo V.

5. B) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 13.462,67 €.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios el importe correspondiente. Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia de la póliza y relación nominal de los trabajadores incluidos.

La póliza tendrá una duración de cuatro años. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta el 30 de septiembre del año 2012.

#### Artículo 69. Adecuación de puesto de trabajo

La empresa facilitará a aquel trabajador en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

#### Artículo 70. Baja por enfermedad o accidente

El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el complemento hasta el cien por cien de su retribución a partir del día decimoquinto a contar desde el de la baja.

En el caso de que en el parte de accidente se califique como grave o muy grave el complemento se percibirá a partir del primer día de la baja por accidente o enfermedad profesional.

#### Artículo 71. Vigilancia de la salud

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

#### Article 72. Roba de treball

Les empreses facilitaran als treballadors roba de treball de manera que disposen d'una en ús i una altra per a la seua substitució (una d'estiu i una altra d'hivern). Els treballadors amb contracte superior a tres mesos seran dotats també de les peces corresponents.

Estes peces només podran ser utilitzades dins del centre de treball, i els treballadors queden obligats a usar-les, cuidar-les i conservar-les en les degudes condicions.

#### Article 73. Formació contínua

En el cas que l'empresa tinga de necessitat d'impartir cursos de formació contínua, donarà primer compte de la seu convocatòria a la representació social, i hi podran concórrer els treballadors que ho vulguen dins de cada grup, així com els procedents de grups inferiors.

La representació social participarà amb la direcció en l'elaboració dels plans de formació contínua per a l'obtenció dels organismes competents les ajudes econòmiques necessàries amb este fi.

#### Capítol dotzé Règim disciplinari

##### Article 74. Règim de faltes i sancions

Els treballadors podran ser sancionats per les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions estableida en el present conveni i en la legislació general vigent.

Les faltes comeses pels treballadors es classificaran en lleus, greus i molt greus, en atenció a la seu importància i intencionalitat.

##### Article 75. Faltes lleus

Els consideraran faltes lleus les següents:

a) Fins a tres faltes de puntualitat no justificades en un mes en l'entrada o exida del treball.

b) La no comunicació amb quaranta-vuit hores com a mínim d'antelació de qualsevol falta d'assistència al treball, per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.

c) L'abandó del lloc de treball, encara que siga per breu temps, sense causa justificada. Si l'abandó causa dany a la producció o perjudica els seus companys de treball podrà ser considerat com falta greu o molt greu segons els casos.

d) La falta d'assistència al treball no justificada d'un dia durant un període de trenta dies.

e) Els menuts descuits en la conservació del material que hi produsquen deterioraments lleus.

f) La falta ocasional de neteja personal, quan això provoque reclamacions o queixes dels seus companys de treball o caps.

g) Les faltes de respecte d'escassa consideració als seus companys o a terceres persones alienes a l'empresa o centre de treball, sempre que això es produïsca amb ocasió o motiu del treball.

h) Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què realitze el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense autorització per a això.

i) La inobservança de les normes en matèria de seguretat i salut en el treball que no comporta risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones, sempre que el treballador estiga degudament informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

j) La falta d'atenció o diligència amb el públic incomplint les indicacions dels seus superiors.

k) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

l) Els menuts descuits en l'observança dels plans i mètodes de prevenció aprovats, sempre que no hagen posat en risc greu al mateix treballador o als seus companys de treball i no hagen suposat cap dany a les instal·lacions.

m) La no comunicació en temps a l'empresa dels parts de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a tres dies des de l'expedició del part.

n) Fumar dins de les dependències de l'empresa o fora de les àrees delimitades amb esta finalitat per la direcció.

#### Artículo 72. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a los trabajadores ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Los trabajadores con contrato superior a tres meses serán dotados también de las correspondientes prendas.

Estas prendas sólo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

#### Artículo 73. Formación continua

En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores.

La representación social participará con la Dirección en la elaboración de los planes de formación continua para la obtención de los organismos competentes las ayudas económicas precisas a tal fin.

#### Capítulo decimosegundo Régimen disciplinario

##### Artículo 74. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

##### Artículo 75. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un periodo de treinta días.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.

f) La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.

g) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.

i) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entraña riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j) La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l) Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

m) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a tres días desde la expedición del parte.

n) Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

#### Article 76. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

a) Més de tres faltes de puntualitat no justificada en un mes en l'entrada o eixida del treball.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de dos dies durant un període de trenta dies.

c) No prestar atenció o no observar la diligència deguda en el treball encomanat, que puga suposar risc o perjuí d'una certa consideració per al mateix treballador, els seus companys o tercers o per als béns i equips de l'empresa.

d) La simulació d'una malaltia o accident, sense perjuí del que es disposa en l'article següent.

e) La desobediència i/o inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, quan esta supose risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa quan estos siguen obligatoris, sempre que el dit treballador estiga degudament format i informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

f) La desobediència als superiors en qualsevol matèria del seu treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria per al treballador o comporte risc per a la vida o la salut tant d'ell com d'altres treballadors.

g) La negligència o imprudència greus en l'exercici de l'activitat encomanada.

h) La disminució voluntària i ocasional, sense justificar, en el rendiment del treball, tant quantitativa com qualitativa.

i) L'ocultació de qualsevol fet que el treballador haja presenciad que puga causar perjuí greu de qualsevol índole a l'empresa, als seus companys de treball o a terceres persones i que tinga relació amb el treball.

j) No advertir immediatament als seus superiors, a l'empresari o a qui el represente de qualsevol anomalía, avaria o accident que observe en les instal·lacions, maquinària, locals o materials fabricats o en curs de fabricació.

k) La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

l) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la cotització a la seguretat social o les retencions de l'impost de la renda de les persones físiques.

m) Usar de forma abusiva el telèfon o altres mitjans de comunicació de l'empresa per a assumptes personals sense la deguda autorització.

n) Realitzar sense autorització treballs particulars en l'empresa o centre de treball, així com utilitzar per a usos propis ferramentes de l'empresa, fins i tot fora dels locals de treball.

o) La violació del secret de reserva obligada, si no es produïxen perjuïs per a l'empresa.

p) Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors en relació amb el servei o treball o ocultar maliciósament qualsevol altra informació.

q) Agreujar maliciósament qualsevol malaltia o accident.

r) Trobar-se en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, sense causa justificada, així com introduir-hi tercers aliens a l'empresa sense la deguda autorització.

s) Registrar la taquilla d'un company sense la seua autorització. Esta falta serà molt greu si s'utilitza violència per a forçar la taquilla.

t) La falta de col·laboració en els sistemes de control d'accisos que la direcció tinga establets a l'entrada i eixida del centre de treball.

u) La no comunicació dins del termini a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a set dies des de l'expedició del comunicat.

v) La utilització de mitjans informàtics contravenint el règim establet en l'empresa.

w) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del trimestre, quan haja hagut sanció per escrit de l'empresa, llevat que haja sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat

#### Artículo 76. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.

c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.

d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando éstos fueran obligatorios, siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a siete días desde la expedición del parte.

v) La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.

w) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en fal-

només s'apreciarà quan el nombre d'elles arriba a cinc en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

#### Article 77. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) Més de vuit faltas de puntualitat no justificades en un període de tres mesos o més de dotze en un període de sis mesos.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de més de dos dies en un període de trenta dies.

c) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanada, el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobe en el centre de treball durant l'exercici de l'activitat laboral.

d) Fer desaparéixer, destrossar, inutilitzar o causar desperfectes en qualsevol material, ferramenta, màquina, instal·lació, edifici, aparell, efectes, document, llibre o vehicle de l'empresa o del centre de treball.

e) L'embriaguesa habitual i la toxicomania si repercutixen negativament en el treball, quan el treballador s'haja negat a un tractament de desintoxicació.

f) La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan se'n puga derivar un perjuí sensible per a l'empresa.

#### g) La competència desleial.

h) Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys, subordinats o tercers en l'àmbit de l'activitat de l'empresa.

i) La imprudència i negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i salut en el treball quan es cause accident laboral greu, perjuís greus als seus companys de treball o a tercers o danys greus a l'empresa, sempre que el treballador estiga degudament format i informat i compite amb els mitjans específics de protecció personal i col·lectius legalment exigits.

j) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de prevenció de riscos professionals quan haja hagut advertència de l'empresari relativa a la seu utilització, sempre que l'empresa tinga realitzada i en coneixement dels representants del personal la corresponent evaluació de riscos.

k) L'abús d'autoritat per part de qui en tinga.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treball, sense justificar, tant qualitativa com quantitativa.

m) La desobediència continuada o persistent.

n) L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasiona evident perjuí per a l'empresa o puga ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

o) La imprudència temerària en l'exercici del treball encomanat o quan la forma de realitzar-lo implique risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

p) Revelar plans d'organització del treball a persones alienes a l'empresa, sostraure documents, croquis o formularis, o copiar-los, sense autorització de l'empresa.

q) L'assetjament psicològic o moral, sexual i/o la discriminació per raó de sexe.

r) La no comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a trenta dies des de l'expedició del comunicat.

s) La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit, llevat que haja sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltas de puntualitat només s'apreciarà quan el nombre d'elles arriba a set en el trimestre. Les faltas de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

#### Article 78. Règim de les sancions

tas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

#### Artículo 77. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de tres meses o más de doce en un periodo de seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enseres, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

#### g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.

i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

m) La desobediencia continuada o persistente.

n) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

ñ) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encubierto o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

o) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

p) El acoso psicológico o moral, sexual y/o la discriminación por razón de sexo.

q) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a treinta días desde la expedición del parte.

r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

#### Artículo 78. Régimen de las sanciones

Les sancions que l'empresa pot aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes cometudes seran les següents:

a) Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies i acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte:

a) El major o menor grau de voluntariedad de qui comet la falta.

b) El grup i qualificació professional del mateix.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

Als treballadors que tinguen la condició de representant legal o sindical, prèviament a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa en què hauran de ser escoltats, a banda de l'interessat, la resta de membres de la representació a què este pertanga, si n'hi ha.

En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció greu o molt greu als treballadors dels quals conste que estan afiliats a un sindicat haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals, si n'hi ha, els quals tindran setanta-dos hores per a presentar el plec de descàrrec.

En tot cas, l'empresa informarà a la representació legal dels treballadors sobre les sancions que s'imposen als treballadors de l'empresa.

#### Article 79. Anotació i aplicació de les sancions

Les empreses anotaran en els expedients laborals dels seus treballadors les sancions per faltes lleus, greus o molt greus que els imose.

L'empresa tindrà dos mesos de termini per a aplicar les sancions, comptat des de la data de la seua comunicació o des que aquelles hagen adquirit fermesa.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Procediment de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual i moral en el sector del taulell

A. Declaració de principis. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral són drets fonamentals de la persona previstos en la Constitució espanyola, a més dels drets continguts en la legislació laboral de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Així mateix, la Comissió Europea ha establitzat mesures per a garantir la salut i seguretat dels treballadors. Així, distintes directives aprovades pel Consell, despleguen disposicions bàsiques sobre la salut i seguretat i fan responsables els ocupadors de velar perquè els treballadors no emmalaltisquen en el treball, fins i tot s a causa de l'assetjament moral o sexual.

Un entorn laboral lliure de conductes indesitjades, de comportaments hostils i opressius, és responsabilitat de les empreses. Per això les empreses, junt amb els representants legals dels treballadors, han de treballar per a implantar polítiques, amb distribució de normes i valors clars en tots els nivells de l'organització, que fomenten la creació d'entorns laborals lliures d'assetjament, on es respecte la dignitat del treballador i es facilite el desenvolupament de les persones.

Amb esta finalitat, les empreses i els representants legals dels treballadors manifesten el seu compromís per crear entorns laborals positius, previndre comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar aquells casos que es produïsquen en l'àmbit laboral, sancionant-se com a faltes molt greus, en el seu grau màxim, si esta conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.

B. Mesures preventives. Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils i d'intimidació cap a la

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) El grupo y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere, teniendo aquéllos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 79. Anotación y aplicación de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y moral en el sector del azulejo

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de las empresas. Por ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, las empresas y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

B. Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimi-

seua persona que garantisca la seu intimitat i la seu integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de direcció tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Les parts firmants s'asseguraran que tots els treballadors coneguen l'existeència del present procediment d'actuació, que es distribuirà entre els òrgans de representació de cada centre.

Les empreses estableiran mecanismos de detecció de possibles riscos psicosocials, i si és el cas procediran aavaluar-los i promouran, addicionalment, la detecció precoç de situacions de risc a través de la vigilància de la salut.

Les empreses en el termini d'un any des de l'adopció del present procediment incorporaran en les accions formatives de tot el personal que hi ingressa, informació relativa a les matèries que aborda el present procediment

C. Definicions d'assetjament. Als efectes del present procediment, s'entén per:

1r. Assetjament psicològic o moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtic o recurrent al si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menoscabament o atemptat contra la dignitat, o la integritat física o psíquica del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la seu capacitat, la seu promoció professional o la seu permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

A títol d'exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació d'altres, passives o actives, poden arribar a ser constitutives d'assetjament moral o psicològic:

– Se li exigeix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que posa en perill la seu integritat física o la seu salut.

– La impartició d'ordres contradictòries o impossibles de complir.

– L'aïllament i el rebuig (els gestos de desdeny o menyspreu, ignorant la seu presència o l'absència de contacte amb la víctima) o la prohibició de la comunicació amb la jerarquia o els companys.

– Els atemptats contra la dignitat personal (comentaris desfavorables o insultants sobre la vida personal, l'aparença o la ideologia de la víctima)

– La violència verbal, gestual o física.

2n. Per assetjament sexual s'entén tota acció o comportament no desitjat de caràcter sexual que es du a terme en l'àmbit laboral i que es pot concretar tant en accions físiques com verbals, o qualsevol altres de caràcter sexual, que es dirigixen a una persona creant un entorn d'intimidació, degradant, humiliant o ofensiu, expressament aquelles accions que associen la millora, el manteniment o la pèrdua del lloc o les condicions de treball a l'acceptació o no d'eixos comportaments.

El caràcter laboral es presumix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la patix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No cal que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupen durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seu especial gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Constituïx assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o condició sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seu dignitat i de crear un entorn d'intimidació, degradant o ofensiu. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Podran ser considerades accions constitutives d'assetjament sexual, a títol d'exemple, les conductes següents:

– Peticions de favors sexuals, incloent-s'hi totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball,

datorios hacia su persona que garanticce su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la adopción del presente procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda el presente procedimiento

C. Definiciones de acoso. A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

1. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

– Se le exige una carga de trabajo insuportable de manera manifestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

– La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

– El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.

– Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)

– La violencia verbal, gestual o física.

2. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquier otra de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

– Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de tra-

o l'estabilitat en l'ocupació del treballador, a l'aprovació o denegació d'estos favors.

– Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador per raó del seu sexe o condició sexual.

C. Procediment d'actuació. El procediment es durà a terme davall els principis de rapidesa i confidencialitat, garantint i protegint la intimitat i dignitat de les persones objecte d'assetjament. Així mateix es garantiran i respectaran els drets de les persones implicades en el procediment.

Es creerà en cada empresa una comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament, amb esta o una altra denominació, com a òrgan encarregat de la tramitació del procés previst en el present procediment.

Procediment de solució per mitjà de pronunciament:

1. El procediment s'iniciarà per mitjà de sol·licitud d'intervenció de la persona víctima d'assetjament que presentarà a la seua elecció al departament de personal o al servici de prevenció de riscos laborals.

Els representants dels treballadors podran assistir en tot moment al treballador víctima d'assetjament a la seua instància.

La sol·licitud d'intervenció es presentarà per escrit i s'hi detallaran els distints actes i incidents, s'identificarà la persona o persones que adopten les conductes indesitjades i els possibles testimonis de les dites conductes i actes.

2. A fi de tramitar este procediment, es crea una comissió instructora composta per un representant del servici de prevenció i un representant del departament de personal

Una vegada que s'haja notificat oficialment la sol·licitud d'intervenció en matèria d'assetjament, la comissió d'instrucció iniciarà la fase d'enquesta o d'obertura d'expedient informatiu, encaminada a l'esbrinrament i constatació dels fets, es donarà audiència individual i separada a tots els que hi intervenen, testimonis i totes les persones que considera la Comissió que han de personar-se, inclosos els representants legals dels treballadors del centre, i practicarà totes les diligències que siguin necessàries que per a l'esclariment de la veritat dels fets denunciats, davall els principis de confidencialitat, rapidesa i contradicció.

Els treballadors si així ho desitgen podran ser assistits en les seues intervencions davant de la comissió instructora per un representant legal dels treballadors a la seua elecció.

La fase instructora o informativa finalitzarà amb el pronunciament de la comissió per mitjà de l'elaboració d'un informe que es posarà, en primer lloc, en coneixement de la persona sol·licitant.

La comissió té un termini màxim de trenta dies per a resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció presentada. Este termini s'iniciarà des del moment en què la comissió tinga coneixement oficial de la sol·licitud.

3r. Quan l'informe constate l'existència d'assetjament, es traslladarà l'informe al responsable del departament de personal a fi de que este adopte les mesures correctores oportunes, aplicant les sancions legals corresponents.

Quan l'informe no constate situacions d'assetjament, o no siga possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient i es donarà per finalitzada la instrucció.

En la medida que ho permeta l'organització del treball, s'estudiara la viabilitat de canvis de lloc de treball, facilitant la mobilitat si el treballador afectat ho sol·licita i així és aconsellat pel servici mèdic de l'empresa.

L'empresa s'assegurarà que els treballadors que consideren haver sigut objecte d'assetjament, els que plantegen una queixa en matèria d'assetjament, o els que presten assistència en qualsevol instrucció, per exemple facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni, no siguin objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Qualsevol acció en este sentit es considerarà punible, i en conseqüència, susceptible de sanció disciplinària.

L'empresa informarà als representants dels treballadors sobre tots els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral que es produïsquen i que finalitzen amb la imposició d'alguna sanció disciplinària greu o molt greu.

bajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador, a la aprobación o denegación de dichos favores.

– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo o condición sexual.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará en cada empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de personal o al servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testimonios de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervenientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de los trabajadores a su elección.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiara la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

La empresa se asegurará que los trabajadores que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

D. Avaluació i revisió. La comissió mixta avaluarà el funcionament i implantació en les empreses afectades del present procediment als dotze mesos de la seua posada en marxa, a fi de suggerir qualsevol modificació que permeta millorar la consecució dels seus objectius, o adequar l'estructura de la comissió instructora a la dimensió de cada empresa.

Segona. Es dóna per reproduït i vigent el conveni sobre matèria electoral en la indústria del taulell, paviments i rajoles ceràmiques, publicat en el BOP de la província de Castelló de data 3 de juny de 2006.

Tercera. Els sindicats firmants del present conveni en les convocatòries que realitzen als seus delegats i membres dels comités, excepte les que requerisquen una participació simultània, evitaran fer coincidir en un mateix dia les citacions a estos representants, quan en pertànyer a una mateixa secció o departament puga la convocatòria conjunta perjudicar el normal desenvolupament del treball.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Règim transitori per a l'aplicació dels plans d'igualtat. Les empreses disposaran d'un termini coincident amb la vigència del present conveni col·lectiu a efectes d'aplicar el que s'ha convingut respecte als diagnòstics de situació i plans d'igualtat.

Segona. Jubilació parcial. Contracte de relleu. Durant la vigència del conveni, i, en tot cas, mentre es mantinguin les actuals condicions legals de cost per a les empreses i de protecció per al treballador a què fa referència l'article 66 del present conveni, i a fi d'afavorir el relleu generacional, les empreses analitzaran la petició d'accés a la situació de jubilació parcial de tots aquells treballadors que complint els requisits legals per a això, manifesten per escrit la seua voluntat d'accendir-hi.

Els criteris per a la jubilació parcial seran els següents:

1. El treballador preavisarà a l'empresa de la seua intenció expressa d'accendir a la jubilació parcial amb tres mesos d'antelació mínima a la data en què pretenga jubilar-se parcialment.

2. Les peticions de jubilació parcial s'atendran, en primer lloc per rigorós ordre de sol·licitud; en segon terme, tenint en compte la major edat del sol·licitant, i, en última instància, per antiguitat en l'empresa. En tot cas, si no hi ha treballador qualificat per a substituir al prejubilat, l'empresari ho notificarà per escrit a l'interessat i s'ajornarà la jubilació fins al moment en què siga possible la substitució.

3. Les empreses sempre que es donen les condicions assenyalades en els paràgrafs anteriors i hi haja, a júi del responsable de l'àrea (el treballador substitut podrà sotmetre's si ho desitja a un tribunal qualificador independent), treballador qualificat per a substituir e prejubilat hauran d'accendir a les sol·licituds plantejades d'acord amb l'escala següent:

Empreses de menys de 50 treballadors – 1 treballador jubilat parcial a l'any

Empreses entre 51 i 100 treballadors – 2 treballadors jubilats parcial a l'any

Empreses entre 101 i 150 treballadors – 3 treballadors jubilats parcial a l'any

Empreses de més de 150 treballadors – 4 treballadors jubilats parcial a l'any

4. La jubilació s'efectuarà en el percentatge pactat. El treballador comunicarà a l'empresa qualsevol incidència que puga sorgir (malaltia, canvi de domicili, etc.), així com preavisarà amb un mes d'antelació de la data en què accedirà als 65 anys d'edat o es sol·licitarà passar a la jubilació total.

5. La prestació de la jornada a treballar es concentrarà, si és el cas, en el menor espai de temps possible i en jornades diàries completes. L'empresa comunicarà al treballador la forma de prestació de la jornada a realitzar.

6. La retribució corresponent a la jornada a treballar, es distribuirà per l'empresa i el treballador percebrà la part proporcional del salari

D. Evaluación y revisión. La comisión mixta evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

Segunda. Se da por reproducido y vigente el convenio sobre matèria electoral en la industria del azulejo, pavimentos y baldosas cerámicas, publicado en el BOP de la provincia de Castellón de fecha 03 de junio de 2006.

Tercera. Los sindicatos firmantes del presente convenio en las convocatorias que realicen a sus delegados y miembros de los comités, salvo las que requieran una participación simultanea, evitarán hacer coincidir en un mismo día las citaciones a tales representantes, cuando al pertenecer a una misma sección o departamento pueda la convocatoria conjunta perjudicar el normal desarrollo del trabajo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Régimen transitorio para la aplicación de los planes de igualdad. Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo convenido respecto a los diagnósticos de situación y planes de igualdad.

Segunda. Jubilación parcial. Contrato de relevo. Durante la vigencia del convenio, y, en todo caso, mientras se mantengan las actuales condiciones legales de coste para las empresas y de protección para el trabajador a las que hace referencia el artículo 66 del presente convenio, y con objeto de favorecer el relevo generacional, las empresas analizarán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma.

Los criterios para la jubilación parcial serán los siguientes:

1. El trabajador preavisará a la empresa de su intención expresa de acceder a la jubilación parcial con tres meses de antelación mínima a la fecha en la que pretenda jubilarse parcialmente.

2. Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de solicitud; en segundo término, atendiendo a la mayor edad del solicitante, y, en última instancia, por antigüedad en la empresa. En todo caso, si no existiese trabajador cualificado para sustituir al prejubilado, el empresario lo notificará por escrito al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en el que fuera posible la sustitución.

3. Las empresas siempre que se dieran las condiciones señaladas en los párrafos anteriores y existiese, a juicio del responsable del área (el trabajador sustituto podrá someterse si lo desea a un tribunal calificador independiente), trabajador cualificado para sustituir al prejubilado deberán acceder a las solicitudes planteadas de acuerdo al siguiente escalado:

Empresas de menos de 50 trabajadores – 1 trabajador jubilado parcial al año

Empresas entre 51 y 100 trabajadores – 2 trabajadores jubilados parcial al año

Empresas entre 101 y 150 trabajadores – 3 trabajadores jubilados parcial al año

Empresas de más de 150 trabajadores – 4 trabajadores jubilados parcial al año

4. La jubilación se efectuará en el porcentaje pactado. El trabajador comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.), así como preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a los 65 años de edad o se vaya a solicitar el pase a la jubilación total.

5. La prestación de la jornada a trabajar se concentrará, en su caso, en el menor espacio de tiempo posible y en jornadas diarias completas. La empresa comunicará al trabajador la forma de prestación de la jornada a realizar.

6. La retribución correspondiente a la jornada a trabajar, se distribuirá por la empresa, percibiendo el trabajador la parte proporcional

que li hauria corresponent si haguera prestat treball efectiu a jornada completa.

Tercera. Les empreses o centres de treball inclosos en el nou àmbit funcional i geogràfic del present conveni que per estar ubicades fora de la província de Castelló no aplicaren fins al 2008 el conveni de la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmiques de la província de Castelló i resulten ara afectades per l'àmbit d'aplicació del nou conveni col·lectiu autonòmic, no estaran obligades a l'aplicació de les seues condicions fins una vegada acabat l'any 2013, llevat que apliquen un conveni concurrent i en este cas no hauran d'aplicar, excepte acord en contra, la present regulació convencional.

Per a portar a efecte l'anterior adaptació convencional s'aplicarà la clàusula de compensació i absorció que a continuació es transcriu, per la qual cosa mentre no quede resolt definitivament el procés d'adaptació de les empreses a la nova estructura salarial pactada i a les condicions ací pactades no s'aplicarà el que disposa l'article 4t del present conveni.

Compensació i Absorció: les condicions pactades substituïxen en la totalitat les que fins a la firma del conveni regien en els centres per qualsevol pacte, conveni o origen, llevat que expressament es diga el contrari en la present disposició.

Les condicions pactades són per tant compensables en la totalitat amb les que abans regiren en les empreses, per millora pactada o unilateralment concedida per la direcció (per mitjà de millora voluntària de sous i salariis, per mitjà de primes o plusos variables, estalls, etc, gratificacions i beneficis voluntaris o altres conceptes equivalents), imperatiu legal, jurisprudencial, pacte o per qualsevol altra causa.

Igualment els beneficis pel present conveni podran ser compensables o absorbibles respecte a les situacions que anteriorment regiren per voluntària concessió de l'empresa, llevat que expressament s'asseuale el contrari en el present conveni.

Als efectes de la compensació i absorció i per als treballadors procedents de les empreses assenyalades caldrà ajustar-se al que disposa la present disposició.

#### DISPOSICIONS FINALS

##### Primera

Les parts firmants del present conveni ratifiquen els acords de solució extrajudicial de conflictes d'aplicació en aquells àmbits territorials en què tinguen legitimació.

##### Segona

El present conveni se subscriu, d'una part, per l'Associació Espanyola de Fabricants de Taulells i Paviments Ceràmics (ASCR); i d'una altra, per les centrals sindicals MCA-UGT i FECOMA-CCOO del País Valencià.

##### Tercera

El present primer conveni de la Comunitat Valenciana substituïx al conveni col·lectiu de treball per al sector d'indústries de taulells, paviments i rajoles ceràmiques de la província de Castelló, per la qual cosa les empreses i els treballadors que aplicaren el provincial passaran a aplicar este primer conveni des de la data de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

del salario que le hubiera correspondiendo de haber prestado trabajo efectivo a jornada completa.

Tercera. Las empresas o centros de trabajo incluidos en el nuevo ámbito funcional y geográfico del presente convenio que por estar ubicadas fuera de la provincia de Castellón no vinieran aplicando hasta 2008 el convenio de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la provincia de Castellón y resultaran ahora afectadas por el ámbito de aplicación del nuevo convenio colectivo autonómico, no vendrán obligadas a la aplicación de sus condiciones hasta finalizado el año 2013, salvo que vinieran aplicando un convenio concurrente en cuyo caso no deberán, salvo acuerdo en contrario, aplicar la presente regulación convencional.

Para llevar a efecto la anterior adaptación convencional se aplicará la cláusula de compensación y absorción que a continuación se transcribe, por lo que mientras no quede resuelto definitivamente el proceso de adaptación de las empresas a la nueva estructura salarial pactada y a las condiciones aquí pactadas no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 4º del presente convenio.

Compensación y absorción: las condiciones pactadas sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del convenio regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en la presente disposición.

Las condiciones pactadas son por tanto compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron en las empresas, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Dirección (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, destajos, etc, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa.

Igualmente los beneficios por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieron por voluntaria concesión de la empresa, salvo que expresamente se señale lo contrario en el presente convenio.

A los efectos de la compensación y absorción y para los trabajadores procedentes de las empresas señaladas se estará a lo dispuesto en la presente disposición

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

Las partes firmantes del presente convenio ratifican los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de aplicación en aquellos ámbitos territoriales en los que ostenten legitimación.

##### Segunda

El presente convenio se suscribe, de una parte, por la asociación española de fabricantes de azulejos y pavimentos cerámicos (ASCR); y de otra, por las centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CCOO del País Valenciano.

##### Tercera

El presente primer convenio de la Comunidad Valenciana sustituye al convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la provincia de Castellón, por lo que las empresas y trabajadores que vinieran aplicando el provincial pasarán a aplicar este primer convenio desde la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

ANNEX I

SALARIS 2008

TAULES 2008. PROVISIONALS (Increment 3%)							
GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MENSUAL I PAGUES EXTRES	SALARI BASE DIARI	SALARI BASE ANY	PLUS MENSUAL TRES TORNS ROTATIU	PLUS MENSUAL DOS TORNS CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	9,39 €	1.101,64 €	36,20 €	16.524,53 €	440,65 €	330,48 €	9,07 €
2	8,28 €	970,96 €	31,94 €	14.564,42 €	388,38 €	291,28 €	7,97 €
3	8,14 €	955,38 €	31,41 €	14.330,71 €	382,15 €	286,62 €	7,88 €
4	7,92 €	928,87 €	30,54 €	13.932,99 €	371,55 €	278,66 €	7,62 €
5	7,62 €	893,86 €	29,39 €	13.407,85 €	357,53 €	268,14 €	7,36 €
6	7,42 €	871,10 €	28,63 €	13.066,44 €	348,44 €	261,32 €	7,18 €

ANNEX II

ANTIGUITAT

Anys	Antiguitat
2	31,13 €
4	62,22 €
9	105,77 €
14	149,33 €
19	192,88 €
24	236,47 €
29	280,05 €
34	311,15 €

ANNEX III

PREU HORES EXTRES

	0	2	4	9	14	19	24	29	34
Grup 1	15,66 €	16,07 €	16,54 €	17,17 €	17,78 €	18,47 €	19,04 €	19,66 €	20,11 €
Grup 2	13,79 €	14,18 €	14,65 €	15,28 €	15,91 €	16,54 €	17,13 €	17,72 €	18,24 €
Grup 3	13,53 €	13,95 €	14,42 €	15,01 €	15,69 €	16,29 €	16,95 €	17,57 €	18,02 €
Grup 4	13,13 €	13,58 €	14,04 €	14,65 €	15,29 €	15,93 €	16,54 €	17,18 €	17,62 €
Grup 5	12,62 €	13,08 €	13,53 €	14,17 €	14,78 €	15,42 €	16,02 €	16,67 €	17,09 €
Grup 6	12,25 €	12,71 €	13,13 €	13,81 €	14,40 €	15,07 €	15,67 €	16,29 €	16,73 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: 1,15€

Plus nocturnitat: 0,65 €

ANNEX IV

TAULA INFORMATIVA DE LLICÈNCIES I PERMISOS

<i>Concepte</i>	<i>Dies remunerats</i>	<i>Dies sense remunerar</i>	<i>Desplaçament</i>
Matrimoni	20 dies naturals (contracte igual o superior a 6 mesos)	10 dies més	
Trasllat de domicili habitual mateixa població	2 dies naturals		
Trasllat a un altra població	3 dies naturals		
Defunció de cònjuge, fills o pares d'un o altre cònjuge	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.	2 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Malaltia greu del cònjuge, fills o pares	3 dies naturals	Temps necessari	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat	2 dies naturals	Temps necessari en el cas de malaltia greu	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Acompanyar al metge cònjuge o familiar de fins a segon grau (necessitat certificada per facultatiu)	2 o 3 dies naturals, segons grau	Temps necessari	
Naixement de fills	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Bateig o primera comunió de hijos, néts o germans	1 dia natural		
Matrimoni de fills, néts, pare o mare, germans i cunyats	1 dia		
Assistència a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic.	Els dies necessaris		
Visita al metge especialista (enviat per metge de la Seguretat Social).	Temps necessari		
Metge de medicina general (si hi ha volant d'enviament a l'especialista).	Temps necessari		
Carnet de conduir. Primer examen de les categories A1 i B1	2 dies	Resto de dies	
Carnet de conduir. Resta de categories	1 dia		
Tractaments oncològics (necessitat d'acompanyar familiar certificada per facultatiu).	Màxim de 40 hores a l'any		

\* \* \* \* \*

ANEXO I

SALARIOS 2008.

TABLAS 2008. PROVISIONALES (Incremento 3%)							
<i>GRUPO</i>	<i>SALARIO BASE HORA</i>	<i>SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS</i>	<i>SALARIO BASE DIARIO</i>	<i>SALARIO BASE AÑO</i>	<i>PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO</i>	<i>PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO</i>	<i>PLUS DIARIO NOCTURNO</i>
1	9,39 €	1.101,64 €	36,20 €	16.524,53 €	440,65 €	330,48 €	9,07 €
2	8,28 €	970,96 €	31,94 €	14.564,42 €	388,38 €	291,28 €	7,97 €
3	8,14 €	955,38 €	31,41 €	14.330,71 €	382,15 €	286,62 €	7,88 €
4	7,92 €	928,87 €	30,54 €	13.932,99 €	371,55 €	278,66 €	7,62 €
5	7,62 €	893,86 €	29,39 €	13.407,85 €	357,53 €	268,14 €	7,36 €
6	7,42 €	871,10 €	28,63 €	13.066,44 €	348,44 €	261,32 €	7,18 €

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

<i>Años</i>	<i>Antigüedad</i>
2	31,13 €
4	62,22 €
9	105,77 €
14	149,33 €
19	192,88 €
24	236,47 €
29	280,05 €
34	311,15 €

ANEXO III

PRECIO HORAS EXTRAS

	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>14</i>	<i>19</i>	<i>24</i>	<i>29</i>	<i>34</i>
Grupo 1	15,66 €	16,07 €	16,54 €	17,17 €	17,78 €	18,47 €	19,04 €	19,66 €	20,11 €
Grupo 2	13,79 €	14,18 €	14,65 €	15,28 €	15,91 €	16,54 €	17,13 €	17,72 €	18,24 €
Grupo 3	13,53 €	13,95 €	14,42 €	15,01 €	15,69 €	16,29 €	16,95 €	17,57 €	18,02 €
Grupo 4	13,13 €	13,58 €	14,04 €	14,65 €	15,29 €	15,93 €	16,54 €	17,18 €	17,62 €
Grupo 5	12,62 €	13,08 €	13,53 €	14,17 €	14,78 €	15,42 €	16,02 €	16,67 €	17,09 €
Grupo 6	12,25 €	12,71 €	13,13 €	13,81 €	14,40 €	15,07 €	15,67 €	16,29 €	16,73 €

Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,15€

Plus Nocturnidad: 0,65 €

ANEXO IV

TABLA INFORMATIVA DE LICENCIAS Y PERMISOS

<i>Concepto</i>	<i>Días remunerados</i>	<i>Días sin remunerar</i>	<i>Desplazamiento</i>
Matrimonio	20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses)	10 días más	
Traslado de domicilio habitual misma población	2 días naturales		
Traslado a otra población	3 días naturales		
Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres	3 días naturales	Tiempo necesario	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Tiempo necesario en el caso de enfermedad grave	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)	2 ó 3 días naturales, según grado	Tiempo necesario	
Nacimiento de hijos	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos	1 día natural		
Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados	1 día		
Asistencia a exámenes para la obtención de título académico.	Los días necesarios		
Visita al médico especialista (remitido por médico de la seguridad social).	Tiempo necesario		
Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista).	Tiempo necesario		
Carné de conducir. Primer examen de las categorías A1 y B1	2 días	Resto de días	
Carné de conducir. Resto de categorías	1 día		
Tratamiento oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo).	Máximo de 40 horas al año		

## ANNEX V

	<i>Dreta</i>	<i>Esquerra</i>
Pèrdua total del braç o de la mà	60%	50%
Pèrdua total del moviment del muscle	25%	20%
Pèrdua total del moviment del colze	20%	15%
Pèrdua total del moviment del puny	20%	15%
Pèrdua total del polze i de l'índex	30%	25%
Pèrdua total de tres dits comprés el polze i l'índex. 37%	32%	
Pèrdua total de tres dits que no siguen el polze i índex	25%	20%
Pèrdua total del polze i d'un altre dit que no siga l'índex	30%	24%
Pèrdua total de l'índex i d'un altre dit que no siga el polze. 23%	18%	
Pèrdua total del polze sol	22%	18%
Pèrdua total de l'índex sol	15%	12%
Pèrdua total del dit major, de l'anular o del menut	16%	12%
Pèrdua total de dos d'estos últims dits	20%	15%
Pèrdua de la falange distal del polze	16,5%	13,5%
Pèrdua de la falange distal d'un altre dit	8%	6%
Pèrdua de les falanges distal i mitjana de d'un altre det	12,5%	9,5%
Pèrdua total de una cama o d'un peu		50%
Amputació parcial d'un peu, compresos tots els dits		30%
Pèrdua total del polze d'un peu		10%
Pèrdua de la segona falange del polze		4,5%
Pèrdua total d'un altre dit del peu		5%
Pèrdua parcial d'un altre dit del peu		3,5%
Ablació de mandíbula inferior		30%
Pèrdua total d'un ull, o reducció a la meitat de la visió binocular		30%
Sordesa completa d'una orella		15%
Sordesa completa de les dues orelles		60%
Fractura no consolidada d'una cama o d'un peu.		25%
Fractura no consolidada d'una ròtula		20%
Pèrdua total del moviment d'un maluc o d'un genoll		20%
Reducció almenys de cinc centímetres d'un membre inferior		15%

Les persones que declaren en la proposició que utilitzen preferentment la mà esquerra, percebran per les lesions en eixe costat, la indemnització corresponent al dret en la taula anterior.

L'alienació mental incurable, produïda per fractura de crani, quan no faça impossible tot treball o ocupació, serà taxada segons la seua relació amb l'alienació mental completa.

La impotència funcional i permanent d'un membre, es considerarà com a pèrdua total del mateix.

En el cas que l'assegurat perda simultàniament diversos dels seus membres, amunt assenyalats, el grau d'invalidesa es fixarà sumant les taxacions respectives, sense que el total puga en cap cas excedir del 100 per 100 de la suma assenyalada per a la invalidesa completa.

## ANEXO V

	<i>Derecha</i>	<i>Izquierda</i>
Pérdida total del brazo o de la mano	60%	50%
Pérdida total del movimiento del hombro	25%	20%
Pérdida total del movimiento del codo	20%	15%
Pérdida total del movimiento de la muñeca	20%	15%
Pérdida total del pulgar y del índice	30%	25%
Pérdida total de tres dedos comprendido el pulgar y el índice. 37%	32%	
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar e índice	25%	20%
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30%	24%
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar. 23%	18%	
Pérdida total del pulgar sólo	22%	18%
Pérdida total del índice sólo	15%	12%
Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	16%	12%
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	20%	15%
Pérdida de la falange distal del pulgar	16,5%	13,5%
Pérdida de la falange distal de otro dedo	8%	6%
Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo	12,5%	9,5%
Pérdida total de una pierna o de un pie		50%
Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos		30%
Pérdida total del pulgar de un pie		10%
Pérdida de la segunda falange del pulgar		4,5%
Pérdida total de otro dedo del pie		5%
Pérdida parcial de otro dedo del pie		3,5%
Ablación de mandíbula inferior		30%
Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión binocular		30%
Sordera completa de un oído		15%
Sordera completa de los dos oídos		60%
Fractura no consolidada de una pierna o de un pie.		25%
Fractura no consolidada de una rótula		20%
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla		20%
Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior		15%

Las personas que declaran en la proposición que utilizan preferentemente la mano izquierda, percibirán por las lesiones en ese lado, la indemnización correspondiente al derecho en la tabla anterior.

La enajenación mental incurable, producida por fractura de cráneo, cuando no haga imposible todo trabajo u ocupación, será tasada según su relación con la enajenación mental completa.

La impotencia funcional y permanente de un miembro, se considerará como pérdida total del mismo.

En el caso de que el asegurado perdiese simultáneamente varios de sus miembros, arriba señalados, el grado de invalidez se fijará sumando las respectivas tasaciones, sin que el total pueda en ningún caso exceder del 100 por 100 de la suma señalada para la invalidez completa.

Si l'assegurat presentava defectes corporals abans del sinistre, i els efectes d'este es limiten a les parts no defectuosas del seu cos, la indemnització es fixarà com si l'assegurat, abans de l'accident, haguera sigut una persona normal des del punt de vista de la integritat corporal. Si, en canvi, l'accident afecta la part ja defectuosa del seu cos la indemnització serà taxada segons el grau d'agreujament del defecte patit.

La pèrdua o lesió d'un membre o òrgan inservible abans de l'accident no donarà dret a cap indemnització.

Els anteriors percentatges s'aplicaran sobre la quantitat assegurada per a les contingències d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o malaltia professional.

Si el asegurado presentaba defectos corporales con anterioridad al siniestro, y los efectos de éste se limitan a las partes no defectuosas de su cuerpo, la indemnización se fijará como si el asegurado, antes del accidente, hubiese sido una persona normal desde el punto de vista de la integridad corporal. Si, en cambio, el accidente afectase a la parte ya defectuosa de su cuerpo la indemnización será tasada según el grado de agravación del defecto sufrido.

La pérdida o lesión de un miembro u órgano inservible antes del accidente no dará derecho a indemnización alguna.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre la cantidad asegurada para las contingencias de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

ANNEX VI

DOCUMENTO DE SALDO I LIQUIDACIÓ

Sr./Sra. .... major d'edat, amb NIF 00000000 – A  
 domicili a ..... , c/ .....  
 HE REBUT d ..... per transferència bancària la suma d ..... en concepte de percepcions salarials del 00/00/0000 al 00/00/0000 i saldo i liquidació per l'extinció per ..... el 00/00/0000 del contracte de treball que en data 00/00/0000 vaig subscriure amb la referida empresa segons desglossament que a continuació s'especifica:

P.p de paga de Nadal	00,00 €
P.p de paga d'estiu	00,00 €
P.p de paga de beneficis	00,00 €
Salaris pendents	00,00 €
Liquidació Vacances <sup>1</sup>	00,00 €
Altres	00,00 €
 Subtotal brut	00000,00 €
 Treb. cont. comunes	00,00 €
Treb. cont. professionals	00,00 €
Retenció a cte. IRPF	00,00 €
Per bestretes	00,00 €
 Total net	00,00 €

Amb la percepció de la suma referida, em considere completament saldat/ada i liquidat/ada la relació laboral mantinguda amb l'empresa ..... i em compromet a no demanar-li res més ni reclamar-li pels conceptes derivats d'esta, ni cap altre, quedant rescindida la relació laboral amb efectes del dia .....

I perquè així conste, firme la present a ..... el dia .. d .. de 20...

Firmat:  
 Sr./Sra.  
 NIF.

Als efectes oportuns declare que he firmat esta declaració en presència d'un representant legal dels treballadors	Als efectes oportuns declare que no he fet ús de la possibilitat de la presència d'un representant legal dels treballadors	Als efectes oportuns declare que en l'empera no ha representant legal dels treballadors
Firmat	Firmat	Firmat

<sup>1</sup>. El càlcul de la liquidació que li correspon cobrar al treballador per les vacances anuals no gaudides es realitzarà sobre 35 dies naturals.

ANEXO VI

DOCUMENTO DE SALDO Y FINIQUITO

Sr/Sra ..... mayor de edad, con NIF 00000000 – A  
 domicilio en ..... C/ .....  
 RECIBO de ..... por transferencia bancaria la suma de .....  
 ..... en concepto de percepciones salariales del 00/00/0000 al 00/00/0000 y saldo y finiquito por la extinción por .....  
 ..... el 00/00/0000 del contrato de trabajo que en fecha 00/00/0000 suscribí con la referida Empresa según  
 desglose que a continuación se especifica:

P.p de paga de Navidad	00,00 €
P.p de paga de verano	00,00 €
P.p de paga de beneficios	00,00 €
Salarios pendientes	00,00 €
Liquidación Vacaciones <sup>1</sup>	00,00 €
Otros	00,00 €
 Subtotal bruto	 00000,00 €
 Trab.cont.comunes	 00,00 €
Trab. Cont. Profesionales	00,00 €
Retención a cta. IRPF	00,00 €
Por anticipos	00,00 €
 Total neto	 00,00 €

Con la percepción de la referida suma, me doy por completamente saldado/a y finiquitado/a de la relación laboral mantenida con la empresa ..... y me comprometo a nada más pedirle ni reclamarle por los conceptos derivados de la misma, ni ningún otro quedando rescindido la relación laboral con efectos del día .....

Y para que así conste, firmo la presente en ..... el día .. de .. de 20...

Fdo.:  
 Sr/Sra.....  
 N.I.F. ....

A los efectos oportunos declaro que he firmado esta declaración en presencia de un representante Legal de los trabajadores	A los efectos oportunos declaro que no he hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante Legal de los trabajadores	A los efectos oportunos declaro que en la empresa no existe representante Legal de los trabajadores
Firmado	Firmado	Firmado

<sup>1</sup> El cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

La taula següent tindrà caràcter indicatiu

AREES	GRUP 1	GRUP 2	GRUP 3	GRUP 4	GRUP 5	GRUP 6
ADMINISTRACIÓ	director Admisiu. – Financer director Informàtic director RRHH	Responsable informàtic Analista informàtic Cap Administratiu de Primera	Administrador de Sistemes Tècnic RRHH Responsable Facturació i Riscos Cap Administratiu de Segona	Programador informàtic Recepció amb idiomes Administratius nivell mitjà	Receptionista / Telefonista sense idiomes Ordenança / conductor Administratius nivell elemental	Porteria Neteja oficines Activitats Subalternes
COMERCIAL	director Comercial director Màrqueting	Cap Ventes Nacional Cap Ventes Exportació	Comercials Adjunts Màrqueting Cap Promoció Encarregat Fires i Expositors	Encarregat secció de Mostres Empleats nivell mitjà tasques comercials	Promotores de vendes Adm. Promoció	
INDUSTRIAL	director Tècnic director Laboratori PGD	Cap de producció en PGD director tècnic en PPD Cap de manteniment Responsable de produc- disseny Cap de Laboratori de PPD Responsable de laboratori de PGD Metges i Sanitaris titulats	Cap de producció en PGD Encarregats de secció en PGD Encarregats de la totalitat del Procés en PPD Caps de Taller elèctric en PGD Caps de Taller mecànic en PGD Responsable de manteniment en PPD Tècnic laboratori I+D Tècnic disseny Responsable laboratori Plantes Especials Tècnic de Qualitat	Cap equip de Magatzem PT Cap Equip classificació Ajudant. Encar. classificació Encarregat de talladores/ rectificadores. Encarregat Torn Polir Encarregat de molta i esmalts Electricistes nivell mitjà Electromecàniques nivell mitjà Mecànics nivell mitjà Responsable de Reposticions Disenyadors Laborants de Qualitat nivell mitjà. Laborants I+D nivell mitjà Lab. Pantalles senyografia nivell mitjà	Carretchers Retractilació Camiòners Premsistes Alimentador / sitges M.O. Atomitzador M.O. Molta Tractoristes / Palistes Esmaltadors Operari càrrega i mòlta Operari transport i alimentació Forners Classificadors Polidors Talladors Electricistes nivell elemental Electromecànics nivell elemental Mecànics nivell elemental Operari magatzem reposicions Laborants Qualitat nivell elemental Laborants I+D nivell elemental Lab. pantalles senyografia nivell elemental Operaris de 3r foc Operaris rectificadora Auxiliars de laboratori Operari preparació de tintes Peons Especialistes	M.O. Mostres Treb. manuals del magatzem PT Neteja fàbrica. Flexadors Tirador Peces Espe- cialis Activitats Subalternes Tasques de retracti- ació Peons

\*\*\*\*\*

La siguiente tabla tendrá carácter indicativo.

AREAS	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
ADMINISTRACIÓN	Dtor. Admvo – Financiero Dtor. Informática Dtor. RRHH	Responsable Informático Analista informático Jefe Administrativo de Primera	Administrador de Sistemas Técnico RRHH Responsable Facturación y Riesgos Jefe Administrativo de Segunda	Programador informático Recepción con idiomas Administrativos nivel medio	Recepcionista / Telefonista sin idiomas Ordenanza / conductor Administrativos nivel elemental	Portería Limpieza oficinas Actividades Subalternas
COMERCIAL	Dtor. Comercial Dtor. Marketing	Jefe Ventas Nacional Jefe Ventas Exportación	Comerciales Adjunto Marketing Jefe Promoción Encargado Ferias y Expositores	Encargado sección de Muestras Empleados nivel medio tareas comerciales	Promotores de ventas Adm. Promoción	
	Dtor. Técnico Dtor. Laboratorio PGD	Jefe de producción en PGD director técnico en PPD Jefe de mantenimiento Responsable de producto-diseño Jefe de Laboratorio de PPD Responsable de laboratorio de PGD Médicos y Sanitarios titulados	Encargado de Almacén PT Encargados de sección en PGD Encargados de la totalidad del proceso en PPD Jefes de Taller eléctrico en PGD Responsable de mantenimiento en PPD Técnico laboratorio I+D Técnico Diseño Responsable laboratorio Plantas Especiales Técnico de Calidad	Jefe equipo línea esmalteadoras Jefe Turno Hornos Jefe Equipo clasificación Ayudante. Energ. clasificación Encargado de contadoras/rectificadoras. Encargado Turno Pulido. Encargado de molturación y esmaltes Electricistas nivel medio Electromecánicos nivel medio Mecánicos nivel medio Responsable de Repuestos Diseñadores	Carretilleros Retracillado Camioneros Prensistas Alimentador / silos M.O. Atomizador M.O. Molienda Tractoristas / Palistas Esmaltadores Operario carga y molienda Operario transporte y alimentación Horneros Clasificadores Pulidores Cortadores	M.O. Muestras Trabaj. manuales del almacén PT Limpieza fábrica. Flejadores Tirador Piezas Especiales Actividades Subalternas Tareas de retracillado Peones
INDUSTRIAL				Laborantes de Calidad nivel medio. Laborantes I+D nivel medio Lab Pantallas serigrafía nivel medio	Electricistas nivel elemental Electromecánicos nivel elemental Mecánicos nivel elemental Operario almacén repuestos Laborantes Calidad nivel elemental Laborantes I+D nivel elemental Lab pantallas serigrafía nivel elemental Operarios de 3er fuego Operarios rectificadora Auxiliares de laboratorio Operario preparación de tintas Peones Especialistas	

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana (Codi número 8000265). [2008/14397]*

Vist el text del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 24 de juliol de 2008, que està integrada, de part empresarial per representants d'AERTE i LARES CV, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats FSS CC OO i FSP UGT, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 20 de novembre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana*

### Exposició de motius

Primer. En data 28 de desembre de 2007, es constituïx la Comissió Negociadora del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la tercera edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana. En l'acta de la constitució es reconeixen com a membres legítims de la mateixa a les organitzacions següents:

#### Per la part empresarial:

Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) amb 7 membres i Associació de Residències i Servei d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana Sector Solidari (LLARS) amb 4 membres.

#### Per la part social:

Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CCOO-PV) amb 6 membres i Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP-UGT-PV) amb 5 membres.

En el transcurs de la negociació es publica amb data 1 d'abril de 2008, en el BOE núm. 79, Resolució del 26 de Març de 2008, de la Direcció General de Treball, per la qual es regista i publica el V Conveni Col·lectiu Marco Estatal de serveis d'atenció a les persones

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana (código número 8000265). [2008/14397]*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 24 de julio de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de AERTE y LARES CV, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FSS CCOO y FSP UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del Convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 20 de noviembre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana*

### Exposición de motivos

Primer. En fecha 28 de diciembre de 2007, se constituye la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana. En el acta de la constitución se reconocen como miembros legítimos de la misma a las siguientes organizaciones:

#### Por la parte empresarial:

Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) con 7 miembros y Asociación de Residencias y Servicio de Atención a los Mayores de la Comunidad Valenciana Sector Solidario (LARES) con 4 miembros.

#### Por la parte social:

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV) con 6 miembros y Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP-UGT-PV) con 5 miembros.

En el transcurso de la negociación se publica con fecha 1 de abril de 2008, en el BOE núm. 79, Resolución del 26 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo Marco Estatal de servicios de atención a las

dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

Segon. Que el Conveni Marco Estatal, està referenciat per les parts, amb naturalesa de marc, en quant regulador de l'estructura de negociació col·lectiva de vigència des de l'1 de gener de 2008.

Tercer. Que els articles 1, 6 i 7 del mencionat Conveni Marco Estatal, estableixen amb caràcter de dret necessari absolut la regulació en matèria d'organització, jornada i temps de treball, descans setmanal, vacacions, jubilació, estructura retributiva i salaris, llicències i excepcions, drets sindicals i formació. A més no és negociable en l'àmbit autonòmic, el període de prova, modalitats de contractació, els grups professionals, el règim disciplinari i les normes mínimes en matèria de seguretat i higiene en el treball i la mobilitat geogràfica.

Quart. Les parts que formen l'actual Comissió Negociadora del VI conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana, manifesten que amb la publicació del V Conveni Marco Estatal en data 1 d'abril de 2008, estimen que el fet que l'àmbit d'aplicació de les relacions laborals dels treballadors i treballadores de les empreses del Sector, l'àmbit d'aplicació funcional del qual arreplega l'actual text del Conveni Col·lectiu, està mediatisat pel Conveni Marco Nacional referenciat.

Per això, les parts acorden adequar la redacció del VI conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana, al V Conveni Marco Estatal de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal.

Quint. Pel fet que l'actual estructura retributiva del Conveni Estatal respecte al Conveni Autonòmic, presenta diferències en la composició de l'Estructura Retributiva, arreplega en l'article 41 del text del Conveni Marco Estatal i Annex I taula de retribucions per a l'any 2008, respecte a les Taules Salarials actuals del Conveni Autonòmic; les parts que constitueixen l'actual taula de negociació d'àmbit autonòmic, acorden en data 3 De Juliol de 2008, constituir una comissió de redacció, que amb un acord d'aplicació en els punts discordants, segons reflexa l'acta número 12 de Comissió Negociadora de data 3 De Juliol de 2008; haurà de regular el text del Conveni Autonòmic en la seua adequació cap a l'aplicació del Marco Estatal a partir de l'1 de gener del 2012.

Per tot això s'acorda el següent redactat i contingut de text del del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la tercera edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana, amb la vigència establida i a fi de la seua adequació fins a l'aplicació total del Conveni Marco Estatal de Serveis d'Atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

## Capítol I

### Article 1. Àmbit funcional

L'àmbit funcional del present conveni col·lectiu està constituït per les empreses i establiments que exercisquen la seu activitat en el sector de l'atenció socioassistencial a les persones i atenció a la dependència i/o al desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, com són les residències per a persones majors (assistides, no assistides i mixtes), tant per a estades personals com temporals, així com també centres de dia, ventres de nit, de titularitat i gestió privada.

Queden expressament excloses de l'àmbit d'aplicació d'este conveni, les empreses que realitzen específiques atencions sanitàries com a activitat fonamental, entenent esta exclusió, sense perjudici de l'assistència sanitària als residents com a conseqüència dels problemes propis de la seua edat i/o dependència.

personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Segundo. Que el Convenio Marco Estatal, está referenciado por las partes, con naturaleza de marco, en cuanto regulador de la estructura de negociación colectiva de vigencia desde el 1 de enero de 2008.

Tercero. Que los artículos 1, 6 y 7 del mencionado Convenio Marco Estatal, establecen con carácter de derecho necesario absoluto la regulación en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, licencias y excedencias, derechos sindicales y formación. Además no es negociable en el ámbito autonómico, el periodo de prueba, modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

Cuarto. Las partes que forman la actual Comisión Negociadora del VI convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana, manifiestan que con la publicación del V Convenio Marco Estatal en fecha 1 de abril de 2008, estiman que el hecho de que el ámbito de aplicación de las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas del Sector, cuyo ámbito de aplicación funcional recoge el actual texto del Convenio Colectivo, está mediatisado por el Convenio Marco Nacional referenciado.

Por ello, las partes acuerdan adecuar la redacción del VI convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana, al V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Quinto. Debido a que la actual estructura retributiva del Convenio Estatal con respecto al Convenio Autonómico, presenta diferencias en la composición de la Estructura Retributiva, recogida en el artículo 41 del texto del Convenio Marco Estatal y Anexo I tabla de retribuciones para el año 2008, con respecto a las Tablas Salariales actuales del Convenio Autonómico; las partes que constituyen la actual mesa de negociación de ámbito autonómico, acuerdan en fecha 3 de Julio de 2008, constituir una comisión de redacción, que con un acuerdo de aplicación en los puntos discordantes, según refleja el acta número 12 de Comisión Negociadora de fecha 3 de Julio de 2008; deberá regular el texto del Convenio Autonómico en su adecuación hacia la aplicación del Marco Estatal a partir del 1 de enero de 2012.

Por todo lo cual se acuerda el siguiente redactado y contenido de texto del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, con la vigencia establecida y con el fin de su adecuación hasta la aplicación total del Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

## Capítulo I

### Artículo 1. Ámbito funcional

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención socioasistencial a las personas y atención a la dependencia y/o al desarrollo de la promoción de la autonomía personal: Como son las Residencias para personas mayores (assistidas, no assistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales, así como también Centros de Día, Centros de Noche, de titularidad y gestión privada.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiendo esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia.

## Article 2. Àmbit territorial

Este conveni tindrà el seu àmbit d'aplicació en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

## Article 3. Àmbit personal

Queda comprès en l'àmbit del conveni el personal que presta els seus serveis en les empreses afectades per este.

Queda expressament exclòs el personal que preste els seus serveis en centres i/o empreses la titularitat i gestió de les quals corresponga a l'administració pública.

## Article 4. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2008, i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2011, amb independència de la data en què siga firmat, o del dia en què siga publicat en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (DOCV).

En aquelles matèries que tinguen una vigència específica, esta estarà regulada en el seu propi articulat.

## Article 5. Denúncia i pròrroga

El conveni només podrà ser denunciat per les organitzacions amb legitimació plena per a això, la denúncia es podrà produir amb una antelació mínima de dos mesos i màxima de cincs mesos abans del seu venciment.

Perquè la denúncia tinga efecte s'haurà de registrar en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació amb una antelació mínima de dos mesos abans del seu venciment.

En cas de no denúncia del conveni, s'aplicarà de forma automàtica el Conveni Marc Estatal de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal que estiga vigent.

## Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que la jurisdicció laboral, a instàncies de l'autoritat laboral o qualsevol dels afectats, anul·le algun article del present conveni, les parts afectades, en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, hauran de procedir a la renegociació del contingut de la part anul·lada i, en tot cas, quedarà vigent la resta del conveni fins que no s'arriba a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través del present acord, de dotar de seguretat jurídica el present conveni en tots els seus aspectes. En este sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'este conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i dotant el conveni de l'equilibri intern necessari.

En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb estes matèries comportarà necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a estes matèries.

## Article 7. Garantia ad personam – condició més beneficiosa

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses, tant individuals com col·lectives, que estiga percebent i gaudint el personal de plantilla.

Al personal que a l'entrada en vigor del present conveni percebia salaris superiors, en càlcul anual, als determinats en el present conveni, se li aplicarà les taules de retribucions aprovades en este conveni. La diferència de retribucions es reflectirà en nòmina com a complement personal de garantia no absorbible, ni compensable, ni revalorable. A fi de determinar l'import del dit complement es restarà a la seua actual retribució anual la retribució anual acordada en el present conveni, la quantitat resultant dividida per dotze serà l'import del complement personal esmentat que es percebrà en les dotze mensualitats.

## Article 8. Comissió negociadora

La comissió negociadora quedrà constituïda pels representants de les associacions empresarials representatives en el sector i per les

## Artículo 2. Ámbito territorial

Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

## Artículo 3. Ámbito personal

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la administración pública.

## Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

En aquellas materias que tengan una vigencia específica, la misma vendrá regulada en su propio articulado.

## Artículo 5. Denuncia y prorroga

El Convenio solo podrá ser denunciado por las organizaciones con legitimación plena para ello, la denuncia se podrá producir con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

En caso de no denuncia del Convenio, se aplicará de forma automática el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, que esté vigente.

## Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno.

En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesariamente y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

## Artículo 7. Garantía ad personam –condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

## Artículo 8. Comisión negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales representativas en el sector y

organitzacions sindicals més representatives en el sector. La distribució dels seus membres serà en funció de la proporció de la seua representativitat en el sector.

La comissió quedrà constituïda en el termini màxim d'un mes a partir de la denúncia del conveni, amb igual representativitat numèrica entre ambdues parts, patronal i sindical, i assumiran la presidència i la secretaria de la dita mesa negociadora les persones que acorden els membres de la mesa, per majoria de cada una de les representacions.

#### Article 9. Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Serà preceptiu sotmetre a la Comissió Paritària tots aquells problemes, discrepàncies o conflictes que puguen sorgir de l'aplicació o interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels distints supòsits davant l'Autoritat o Jurisdicció Laboral competent, que hauran de resoldre en el termini de 30 dies des de la presentació de la situació.

La Comissió Paritària estarà integrada per vuit membres, quatre en representació dels empresaris i altres quatre en representació del personal firmant d'este conveni col·lectiu. El vot dels membres de la Comissió Paritària serà, en el banc empresarial proporcional al que va ser la seua representació en la mesa negociadora del conveni i en el mateix sentit en el banc sindical.

La Comissió Paritària es reunirà sempre que ho sol·licite qualsevol de les representacions amb indicació del tema o temes a tractar, i es farà públic allò acordat en tots els centres de treball.

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, el c/ Vilamarxant, 2 baix, de Benimàmet (València).

Per a poder adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la Comissió més de la meitat dels components per cada una de les dues parts representades.

Durant la vigència del present conveni, la Comissió quedrà integrada per les següents parts

#### Per la patronal:

Associació Empresarial de Residències i Servicis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE).

Associació de residències i serveis d'atenció als majors, de la Comunitat Valenciana-Sector Solidari (LARES).

#### Per les centrals sindicals:

Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CC OO-PV)

Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP-UGT- PV)

#### Article 10. Increments i clàusula de revisió

Durant la vigència del present conveni s'incrementaran anualment els conceptes reflectits en les taules salarials, a excepció del complement d'antiguitat i diumenges i festius i plus de disponibilitat, en els percentatges següents:

a) Per a l'exercici 2008, s'aplicaran les taules salarials que s'adjunten com annex I.

b) Per a l'exercici 2009, l'aument serà del IPC real corresponent a l'exercici 2008, més 1,3 punts.

c) Per a l'exercici 2010, l'aument serà del IPC real corresponent a l'exercici 2009, més 2 punts.

d) Per a l'exercici 2011, l'aument serà del IPC real corresponent a l'exercici 2010, més 2 punts.

#### Clàusula de revisió:

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) per a l'Estat, registrat per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), per als anys 2009, 2010 i 2011, registre un increment superior a l'increment total pactat per a cada un dels anys, s'efectuarà una revisió de la taula salarial tan prouptem com es constate oficialment la dita circumstància en l'excés sobre la xifra indicada, amb efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any.

L'increment que resulte es farà efectiu en una sola paga, en el mes següent a la publicació de les taules; estes quanties passaran a incorporar-se als distints conceptes salarials i serviran de base per a la fixació

por las organizaciones sindicales más representativas en el sector. La distribución de sus miembros será en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el sector.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, patronal y sindical, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones.

#### Artículo 9. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Será preceptivo someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 30 días desde la presentación de la situación.

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y otros cuatro en representación del personal firmante de este Convenio Colectivo. El voto de los miembros de la comisión paritaria será, en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio y en el mismo sentido en el banco sindical.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema o temas a tratar, dando publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la Calle Villamarchante 2 bj. de Benimámet (Valencia).

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión quedará integrada por las siguientes partes.

#### Por la Patronal:

Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE).

Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario- (LARES).

#### Por las Centrales Sindicales:

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS CCOO PV).

Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP UGT PV).

#### Artículo 10. Incrementos y cláusula de revisión

Durante la vigencia del presente convenio se incrementarán anualmente los conceptos reflejados en las tablas salariales, a excepción del complemento de antigüedad y domingos y festivos y plus de disponibilidad, en los siguientes porcentajes:

– Para el ejercicio 2008, se aplicarán las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

– Para el ejercicio 2009, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2008, más 1,3 puntos.

– Para el ejercicio 2010, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2009, más 2 puntos.

– Para el ejercicio 2011, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2010, más 2 puntos.

#### Cláusula de revisión:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el Estado, registrado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), para los años 2009, 2010 y 2011, registre un incremento superior al incremento total pactado para cada uno de los años, se efectuará una revisión de la tabla salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

El incremento que resulte se abonará en una sola paga, en el mes siguiente a la publicación de las tablas, pasando estas cantidades a incorporarse a los distintos conceptos salariales, sirviendo de base para la

de la taula salarial de l'any següent, de conformitat amb el paràgraf primer del present article.

Tan prompte com es conega oficialment l'IPC real de l'any anterior, en cada un dels anys de vigència del conveni, es reunirà la Comissió Paritària per a procedir d'acord amb allò que s'ha establert a la confecció i actualització de les noves taules salarials d'acord amb la revisió esmentada, així com a l'establiment i confecció de les taules salarials de cada any de vigència del conveni.

## Capítol II

### Article 11. Organització i temps de treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a este conveni col·lectiu i a la legislació vigent que estes assignen a la representació unitària o sindical del personal.

La representació del personal tindrà, en tot cas, en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, les funcions que li assignen l'estatut dels treballadors, la llei de prevenció de riscos laborals i altra legislació vigent.

Amb independència del que disposa el paràgraf anterior, quan s'establisquen o modifiquen condicions de treball que afecten un col·lectiu o, substancialment, treballadors i treballadores individuals, haurà de ser informada prèviament la representació legal del personal.

## Capítol III

### Article 12. Classificació professional

S'establixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, qualificació, coneixement o experiència exigides per al seu ingrés. En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es crea necessària l'exigència de titulació, el contracte determinarà el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada d'acord amb els coneixements i les experiències necessàries en relació amb les funcions a exercir.

Grup A: gerent, administrador/a i titulat superior

Grup B: titulat mitjà i governant/a

Grup C: personal tècnic i personal auxiliar

Grup D: personal subalterno i personal no qualificat

Les categories professionals són les que es detallen en la taula salarial d'este conveni, classificades en funció del grup professional en què estan inscrites. La definició de les funcions de les diferents categories consta en l'annex III.

### Article 13. Ocupació

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficié tant les empreses com el personal, que elimine les desigualtats que s'hagen pogut o es pretenguen establir en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball respecte a les dones, els joves, els immigrants, les persones amb discapacitats i per als que tenen treball temporal o a temps parcial, que contribuïsca a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació d'esta i a fi d'aconseguir que l'atenció als residents siga de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els criteris següents sobre modalitats de contractació, sent prioritària la contractació indefinida.

Segons el que disposa l'article 15.6 de l'Estatut dels Treballadors, el personal amb contracte temporal i de duració determinada tindrà els mateixos drets que el personal amb contracte de duració indefinida, sense perjudici de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuales en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació amb els contractes formatius.

D'acord amb les disposicions legals reguladores de les competències en matèria dels drets d'informació dels representants legals del personal en matèria de contractació, article 64.1.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 1/1995, de 24 de març), es facilitarà còpia bàsica del contracte de treball als represen-

ficiació de la taula salarial del any següent, de conformitat con el párrafo primero del presente artículo.

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real del año anterior, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, se reunirá la Comisión Paritaria para proceder de acuerdo con lo establecido a la confección y actualización de las nuevas tablas salariales de acuerdo con la citada revisión, así como al establecimiento y confección de las tablas salariales de cada año de vigencia del Convenio.

## Capítulo II

### Artículo 11. Organización y tiempo de trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores y trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación legal del personal.

## Capítulo III

### Artículo 12. Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A: Gerente, Administrador/a y Titulado superior.

Grupo B: Titulado medio y Gobernante/a.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones de las diferentes categorías consta en el anexo III.

### Artículo 13. Empleo

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los residentes sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del estatuto de los trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales del personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se facilitará copia básica del con-

tants legals del personal en un termini màxim de 10 dies des de la seu formalització.

#### Estabilitat en l'ocupació

A fi de fomentar la contractació indefinida i de dotar d'una major estabilitat els contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades pel present conveni tindran un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalment li siga exigida en cada situació, amb contractes indefinits a data 1 de gener de 2008 i durant tota la vigència d'este conveni.

En el cas d'empreses de nova creació s'haurà d'arribar als percentatges següents:

A l'acabament del primer any d'activitat: el 50%

A l'acabament del segon any d'activitat: el 80%

En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats previstes en el present conveni, seran els que resulten de restar al 100% de la plantilla els compromisos de contractació indefinida establerts en el paràgraf anterior per a cada un dels anys de vigència del present conveni, a excepció dels contractes en pràctiques i formatius.

Per a donar efectivitat al compliment del percentatge acordat en este apartat, les empreses que no els complisquen transformaran els contractes temporals necessaris en indefinitis fins a completar el percentatge acordat, per ordre de major antiguitat, excluint-ne els contractes interins per a substitució de personal.

Per a calcular el compliment dels percentatges acordats en este apartat, es prendrà com a referència el nombre de llocs de treball ocupats de forma contínua l'any immediatament anterior.

#### – Contracte indefinit:

És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis. Adquirirà la condició de personal indefinit, siga quina haja sigut la modalitat de la seua contractació, el personal que no haja sigut donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al legalment fixat per al període de prova i el personal amb contracte temporal subscrit en frau de llei.

El personal que en un període de 24 mesos haja estat contractat durant un període superior a 18 mesos, amb solució o sense de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquirirà la condició de personal indefinit. El que disposa este apartat no s'aplicarà a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

– Contractes eventuales que es concerten per a atendre les circumstàncies del mercat: acumulació de tasques, excessos de comandes, previst en l'article 15.1.b. del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 1/1995, de 24 de març):

Podran tindre una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen estes causes. Si se subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa es podrà prorrogar una sola vegada, sense que la duració total supere la duració màxima.

Esta modalitat de contractació podrà ser utilitzada per les empreses, entre altres supòsits, quan transitòriament augmenta el grau de dependència de les persones ateses, utilitzant qualsevol de les escales de valoració reconegudes per la corresponent administració pública, o quan l'ocupació de la residència o centre excedisca del 75% de la seua capacitat màxima autoritzada.

#### – Contractes en pràctiques:

No seran inferiors a dotze mesos, prorrogables en períodes de sis mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a estos contractes seran, com a mínim, del 80% per al primer any i el 95% per al segon, de la categoria per a la que es contracten per estos modalitats, sense que en cap cas siga inferior al salari mínim interprofessional en proporció a la jornada contractada. El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 5% de la plantilla.

#### – Contractes formatius:

trato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

#### Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos a fecha 1 de enero de 2008 y durante toda la vigencia de este convenio.

En el caso de empresas de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

A la finalización del primer año de actividad, el 50%.

A la finalización del segundo año de actividad, el 80%.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, con excepción de los contratos en prácticas y formativos.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular el cumplimiento de los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

#### – Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un período de 24 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

– Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (RD. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo):

Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando transitoriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente administración pública, o cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.

#### – Contratos en prácticas:

No serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

#### – Contratos formativos:

No seran inferiors a dotze mesos, prorrogables en període de sis mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a estos contractes seran del 80% per al primer any i el 95% per als dos anys següents, de la categoria per a la formació del qual són contractats, sense que en cap cas siga inferior al salari mínim interprofessional. No es podrà realitzar a majors de vint anys. El temps dedicat a la formació teòrica serà com a mínim del 20% de la jornada màxima prevista en el conveni. El personal contractat en formació no podrà superar el 5% de la plantilla.

La comissió paritaria del conveni serà l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tindre el personal contractat per mitjà de la modalitat de pràctiques i formació, i velarà pel compliment del Reial Decret 2317/93, de 29 de desembre de 1993, quant a la titulació exigida per a cada una de les modalitats de contractació.

– Contracte d'obra o servici determinat:

Les contractacions subscrites a l'empara d'este contracte han de suposar un servici concret i determinat, amb autonomia i substancialitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, que comprengu l'objecte i la causa de la relació laboral, és a dir, serveis específics i que fàcilment es puguen concretar en el temps o en l'espai, encara que de duració incerta, l'execució del qual esgote tant la prestació, com l'obra o servei de què es tracte. La relació laboral romandrà vigent, per adscripció al centre de treball, mentre continue la prestació de l'activitat o servei per la qual es va establir la relació contractual, amb independència de l'empresa que la gestione. No s'utilitzarà este model de contractació per a cobrir vacants estructurals, ni per a contractes d'interinitat.

Esta modalitat de contractació podrà ser utilitzada per al cas de formalitzar els contractes de treball com a conseqüència de contractes amb les administracions públiques de caràcter temporal i determinat.

Estos contractes no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del ET, ni por vacaciones.

Per a l'aplicació del contracte per obra o servici determinat, es tindran en compte les especificacions següents:

a) El contracte haurà d'especificar detalladament l'obra o el servei que constituirà el seu objecte, que podrà ser la cobertura d'un servei concertat per l'empresa amb un tercer, siga persona física o jurídica, o bé la prestació d'un determinat servei a un o diversos usuaris i/o usuàries concrets. Haurà de constar en el contracte de treball l'entitat o persona contractant del servei.

b) El personal contractat per obra o servici determinat a temps parcial amb posterioritat al 28 de novembre de 1998, no podrà realitzar ni hores extraordinàries, ni complementàries, ni excés de jornada, excepte per circumstàncies de força major.

c) El personal contractat subjecte a esta modalitat de contractació romandrà en el seu lloc de treball sempre que el servei determinat estiga vigent, per la qual cosa en cas de pèrdua de la contracta o servei per qualsevol causa, operarà l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

– Contracte a temps parcial.

El contracte haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, i hi haurà de constar el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any i la seua distribució.

La duració mínima de les jornades a temps parcial serà de 25 hores setmanals, a excepció de les originades per contractes o serveis que per les seues característiques requerisquen jornades inferiors i en este cas la duració mínima serà de 8 hores setmanals.

El personal vinculat a la seua empresa per contractes de treball a temps parcial no indefinitos posteriors al 28 de novembre de 1998 no podrà realitzar hores complementàries, ni hores extraordinàries.

Quan per les circumstàncies pròpies del servei, es produïsquen excessos de jornada, això es compensarà amb temps de descans o afegit a vacances, que es gaudirà de mutu acord entre l'empresa i el personal. El nombre d'hores complementàries que podran realitzar els contractats de forma indefinida, no podrà excedir el 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podran excedir el límit legal de jornada establecida en este conveni.

Si en un trimestre no s'han realitzat totes les hores complementàries corresponents a este, fins a un 20% de les hores no consumides podrà ser transferit per l'empresa al trimestre següent, per a la seua

No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. No se podrá realizar a mayores de veinte años. El tiempo dedicado a la formación teórica será como mínimo del 20% de la jornada máxima prevista en el convenio. El personal contratado en formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad de prácticas y formación, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93, de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

– Contrato de obra o servicio determinado:

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustancialidad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del ET., ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios y/o usuarias concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b) El personal contratado por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de noviembre de 1998, no podrá realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

c) El personal contratado sujeto a esta modalidad de contratación permanecerá en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará el artículo 44 del estatuto de los trabajadores.

– Contrato a tiempo parcial.

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no indefinitos posteriores al 28 de noviembre de 1998 no podrá realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre

possible realització en ell, una vegada efectuades les hores complementàries corresponents a eixe trimestre. En cap cas es podrà transferir a un trimestre les hores ja transferides des del trimestre anterior.

Les hores complementàries la realització de les quals estiga prevista amb anticipació, s'inclouran dins de la programació de treball del personal, respectant un preavís mínim de set dies, amb l'única excepció que la necessitat de la seua realització sorgisca de forma no prevista; en este cas el preavís mínim de comunicació al personal serà de 48 hores.

En cap cas es podrà exigir al personal la realització d'hores complementàries fora de l'horaire corresponent al seu torn de treball (matí, vesprada o dissabtes, diumenges i festius).

Per a tot el personal, la distribució i realització de les hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits de jornada i descans determinats en este conveni.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresa haurà d'informar als representants dels treballadors i treballadores o, en la seua absència, al personal de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que estos puguen formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors i treballadores a temps parcial.

El personal que haja acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a què es referix el paràgraf precedent, sol·liciten el retorn a la situació anterior, tindrà preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant de dita naturalesa que existisca en l'empresa corresponent al seu mateix grup professional o categoria equivalent. La mateixa preferència tindran els treballadors i les treballadores que, havent sigut contractats inicialment a temps parcial, hagen prestat servis com a tals en l'empresa durant 3 o més anys, per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet, corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent que hi haja en l'empresa.

Les sol·licituds a què es referixen els paràgrafs anteriors hauran de ser preses en consideració, en la mesura que siga possible, per l'empresa. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresa al treballador o treballadora per escrit i de manera motivada.

Així mateix, s'entendrà com a contracte a temps parcial el subscrit pel treballador o treballadora que concerte amb la seua empresa, en les condicions establecides en l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, una reducció de la seua jornada de treball.

– Contracte de relleu:

Es podrà subscriure contracte de relleu, amb personal en situació de desocupació o que tinga concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, per a substituir parcialment el personal que es jubila parcialment.

– Contracte de substitució per anticipació de l'edat de jubilació als 64 anys: es regularà pel que estableix el RD 1194/1985.

El contracte de treball subscrit amb el personal substitut podrà concertar-se a l'empara de qualsevol de les modalitats de contractació vigent, excepte, contracte a temps parcial i contractes temporals per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes (les modalitats previstes en l'article 15.1.b del ET).

– Mesures contra la discriminació per edat.

Les parts firmants es comprometen a donar suport a l'accés i la permanència dels treballadors i treballadores majors de 45 anys en l'ocupació.

**Article 14. Període de prova**

S'estableix un període de prova que en cap cas podrà ser superior a un terç de la duració del contracte, d'acord amb el que regula l'Estatut dels Treballadors, de:

Grup A: sis mesos

Grup B: quaranta-cinc dies laborables

Grup C: trenta dies laborables

Grup D: vint dies laborables

siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del personal, respetando un preaviso mínimo de siete días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al personal será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al personal la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos.)

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras o, en su ausencia, al personal de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.

El personal que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que existe en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán los trabajadores y trabajadoras que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del estatuto de los trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

– Contrato de relevo:

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

– Contrato de sustitución por anticipación de la edad de Jubilación a los 64 años: Se regulará por lo establecido en el RD 1194/1985.

El contrato de trabajo celebrado con el personal sustituto podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto, contrato a tiempo parcial y contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (las modalidades previstas en el artículo 15.1.b del ET).

– Medidas contra la discriminación por edad.

Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años en el empleo.

**Artículo 14. Período de prueba**

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el estatuto de los trabajadores, de:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Veinte días laborables.

El període de prova haurà de ser pactat per escrit i, durant la seu vigència, les parts contractants podran resoldre, de forma unilateral i lliurement, la relació laboral sense necessitat de preavís i sense dret a cap indemnització.

#### Article 15. Ingrés i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació, sempre que siguin indefinits, seran coberts conforme al procediment següent:

1. Convocatòria interna. Tindrà dret de preferència a cobrir les vacants existents el personal que pertanga al mateix centre, sempre que reunisca les condicions que s'exigisquen per a l'exercici del lloc de treball. En el cas que la vacant no es cobrisca per este procediment, s'ampliarà l'oferta a l'àmbit provincial de l'empresa. Tot el personal tindrà dret a presentar-se a les dites places en igualtat de condicions, independentment del seu sexe i condició, i sense tindre en compte el lloc que en això moment ocupe. Per a això es difondrà l'existència de vacants tan prompte com es produïsca, a efectes de cobertura per mitjà d'este procediment. Queden exclosos d'este procediment els llocs de confiança de l'empresa.

2. Convocatòria externa. Si la plaça no es cobrixa a través del procediment anterior, es realitzarà per mitjà d'oferta externa i els candidats hauran de superar unes proves de capacitació per al treball que s'ha d'exercir. Estes proves seran adequades al perfil del lloc de treball.

3. Un representant dels treballadors i treballadores participarà en el procediment de convocatòria interna. En el procediment de convocatòria externa, seran informats els representants dels treballadors i treballadores.

#### Article 16. Cessaments en l'empresa

El personal amb contracte indefinit que voluntàriament vulga causar baixa en l'empresa haurà de notificar-li-ho per escrit, amb l'antelació següent a la data de la seu baixa definitiva:

Grup A: dos mesos

Grup B: un mes

Grup C: un mes

Grup D: vint dies

El personal contractat de forma no indefinida i amb un contracte inferior a sis mesos, amb independència del grup a què pertanga, haurà de preavisar amb 10 dies d'antelació. Si el contracte és d'una duració igual o superior a sis mesos, el termini de preavís, amb independència del grup a què pertanga, serà de 14 dies. Excepte per als grups A i B que serà d'un mes quan el contracte tinga una duració igual o inferior a un.

La falta de preavís establít facultarà l'empresa per a deduir, de les parts proporcionals que s'han de pagar en el moment de la liquidació, l'equivalent diari de la seu retribució real per cada dia que falte en el preavís reglamentari anteriorment fixat.

L'empresa estarà obligades a acusar la recepció de la comunicació efectuada pel personal

#### Article 17. Treballs de superior i inferior categoria i mobilitat funcional

Queda prohibit destinar el personal a ocupar un lloc de treball corresponent a un grup inferior, excepte per circumstàncies excepcionals i pels temps mínim indispensable, segons la classificació professional estableida en l'article 12.

Quan es destine el personal a tasques corresponents a una categoria superior, percebrà les retribucions d'esta categoria durant el temps i jornada que les realitze. En el cas que la titulació siga requisit indispensable, no es podran assignar treballs de superior categoria, llevat que es tinga eixa titulació. Quan les realitze durant més del 30% de la jornada habitual de treball diària en un període superior a 6 mesos en un any o a vuit durant dos anys, consolidarà l'ascens, si hi ha vacant i sempre que estiga en possessió de la titulació correspondent que el lloc requerisca.

#### Article 18. Canvi de torn

Tindrà preferència per al canvi de torn, dins de la seu categoria, el personal que acredite major antiguitat i millor qualificació professi-

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 15. Ingreso y provisión de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar los candidatos unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Un representante de los trabajadores y trabajadoras participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, los representantes de los trabajadores y trabajadoras serán informados.

#### Artículo 16. Ceses en la empresa

El personal con contrato indefinido que voluntariamente deseé causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: dos meses.

Grupo B: un mes.

Grupo C: un mes.

Grupo D: veinte días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del Grupo al que pertenezca, será de 14 días. Salvo para los grupos A y B que será de un mes cuando el contrato tenga una duración igual o inferior a un año.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamento preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el personal.

#### Artículo 17. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 12.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a 6 meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

#### Artículo 18. Cambio de turno

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad y mejor cualificación

onal, basant-se en el barem redactat en l'annex IV, així com els treballadors i treballadores que per circumstàncies personals hagen de conciliar la seua situació laboral amb la familiar, en els termes legalment establits. El dit barem podrà completar-se amb la representació dels treballadors i treballadores, en les diferents empreses afectades pel present conveni, amb respecte sempre als principis de dret necessaris.

#### Article 19. Mobilitat geogràfica

El personal, llevat els qui hagen sigut contractats especialment per prestar servis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podrà ser traslladat a un centre de treball distint, de la mateixa empresa, que exigisca canvis de residència fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 km., a no ser que hi haja raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen.

### Capítol IV Formació professional

#### Article 22. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seu formació i promoció professional, el personal afectat pel present conveni, tindrà dret a vore facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment; així mateix tindran dret a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes, sempre que estos estudis siguin cursats amb regularitat i el seu contingut guarde relació amb el lloc de treball.

#### Article 21. Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als objectius següents:

- a) Adaptació del titular al lloc de treball i a les modificacions d'este.
- b) Actualitzar i posar al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball que s'ocupe.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pel personal de títols acadèmics i professionals.
- e) Reconversion professional i adequació al nou sistema de qualificació.
- f) Conèixer idiomes nacionals i estrangers.
- g) Adaptar la mentalitat dels treballadors i treballadores cap a una direcció participativa.
- h) Ampliar els coneixements del personal que permeta prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- i) Formar teòricament i pràcticament, de manera suficient i adequada, en matèria preventiva quan es produïsquen canvis en les funcions que s'exercixen o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- j) Homologar les certificacions acreditatives de la formació continua en tot l'àmbit de l'atenció a la dependència i proposar a l'Institut Nacional de Qualificació l'homologació de les certificacions per a l'obtenció, si és el cas, dels futurs certificats de professionalitat.

#### Article 22. Desenvolupament de la formació

1. La comissió sectorial per a la formació fixarà les prioritats, que hauran de dur-se a terme a través del desplegament de l'article 21 del present conveni, atenent els objectius assenyalats en l'article anterior i del compliment i resultat dels quals s'informarà amb la periodicitat i mode que es determine.

2. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la comissió sectorial de formació, els plans finançats per les mateixes empreses o per mitjà de concert amb centres oficials o reco-

profesional, en base al baremo redactado en el anexo IV, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación de los trabajadores y trabajadoras en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

#### Artículo 19. Movilidad geográfica

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distintivo, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 km., a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

### Capítulo IV Formación profesional

#### Artículo 20. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

#### Artículo 21. Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversion profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- f) Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- h) Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

i) Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

j) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

#### Artículo 22. Desarrollo de la formación

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 21 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o

neguts. Les empreses facilitaran l'ús de les seues instal·lacions per a dur a terme les activitats anteriors.

3. La formació s'impartirà, segons els casos, dins o fora de la jornada laboral, o d'una forma mixta. En este cas, utilitzant la meitat del temps de la jornada laboral i una altra meitat de fora de la mateixa. L'assistència del personal serà obligatòria quan la formació s'impartisca dins de la jornada laboral.

4. El personal de l'empresa i especialment el que exercisa llocs de treball de comandament orgànic, està obligat a prestar el seu suport ple al pla de formació, quan li siga requerit en activitats del mateix i en l'àrea de la seua competència.

5. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació del personal, o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació.

6. Tindrà preferència per a l'assistència a cursos, el personal que haja participat en menys ocasions i qui estiga exercint un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs. Les discrepàncies es resoldran de mutu acord entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores.

7. Els certificats d'assistència i aprovechamiento, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en tals cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que hi assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

#### Article 23. Comissió sectorial de formació.

En el marc del present conveni es constituirà la comissió sectorial de l'acord nacional de formació contínua, ANFC, que estarà composta al 100% per les parts firmants del conveni, 50% per les organitzacions empresarials i 50% per les sindicals, que es distribuirà de la manera següent:

Per les organitzacions empresarials: AERTE i LARES.

Per les organitzacions sindicals: CC OO i UGT

El vot dels membres de la comissió sectorial de formació serà, en el banc empresarial i sindical proporcional al que va ser la seua representació en la taula negociadora del conveni.

#### Article 24. Cost de la formació

Els plans de formació professional es finançaran a través de les vies següents:

1. Els plans de formació aprovats per la comissió sectorial de formació del conveni que es desenvolupen en virtut del IV acord nacional de formació contínua. Les empreses, els grups d'empreses, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals afectades pel present conveni col·lectiu podrán sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i les condicions establides en eixe acord.

2. Ets plans de formació organitzats per les associacions firmants del conveni en col·laboració amb la comissió sectorial per a la formació. Les empreses estaran obligades a facilitar l'accés del personal a estos cursos.

#### Capítol V Salut laboral

#### Article 25. Salut laboral

##### 1. Principis generals:

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret mencionat suposa l'existeència del correlatiu deure de l'empresa en la protecció del personal al seu servei enfront dels riscos laborals.

En compliment del deure de protecció, l'empresa garantirà la seguretat i la salut del personal al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball i, en cas necessari, entregará amb caràcter previ al personal el protocol d'actuació per a evitar els riscos laborals. Igualment l'empresa està obligada a garantir al personal una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva i, d'una forma particular, quan es produïsquen canvis d'activitats i tasques o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis de lloc de treball.

reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

7. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

#### Artículo 23. Comisión sectorial de formación

En el marco del presente convenio se constituye la comisión sectorial del acuerdo nacional de formación continua, ANFC, que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del convenio, 50% por las organizaciones empresariales y 50% por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las organizaciones empresariales: AERTE y LARES.

Por las organizaciones sindicales: CCOO y UGT

El voto de los miembros de la comisión sectorial de formación será, en el banco empresarial y sindical proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio.

#### Artículo 24. Coste de la formación

Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV acuerdo nacional de formación continua. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

2. Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del convenio en colaboración con la comisión sectorial para la formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso del personal a estos cursos.

#### Capítulo V Salud laboral

#### Artículo 25. Salud laboral

##### 1. Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Correspon a cada treballador i treballadora velar pel compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades.

## 2. Participació del personal:

2.a Delegades/delegats de prevenció: les delegades i els delegats de prevenció són, d'un costat, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot allò relacionat amb la salut laboral en l'àmbit de l'empresa i, d'un altre, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

El nomenament, les competències i facultats de les delegades i els delegats de prevenció seran les definides en els articles 35 i 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Podrà ser nomenat delegat i delegada de prevenció qualsevol treballador o treballadora que la representació legal del personal del centre ho estime. Quan el delegat o delegada de prevenció siga nomenat entre els representants del personal, podrà destinar el seu crèdit horari als assumptes de la prevenció. En tot cas, el temps dedicat a la formació en esta matèria serà considerat com a temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats i delegades de prevenció.

L'empresa haurà de facilitar als delegats i delegades de prevenció l'accés a les informacions i la formació en matèria preventiva que resulten necessaris per a l'exercici de les seues funcions. Les seues competències i facultats seran les recollides en l'article 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Als delegats i delegades de prevenció se'ls aplicarà el que disposa l'article 37 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, i en l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors, i estaran subjectes al sigil professional de les informacions a què tinguen accés com a conseqüència de la seua actuació en l'empresa.

2.b Comitè de seguretat i salut laboral: és l'òrgan paritari i colegiat de representació i participació periòdica sobre actuacions dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals. Les seues competències i facultats seran les recollides en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

El Comitè de seguretat i salut es reunirà almenys trimestralment amb caràcter ordinari i amb caràcter extraordinari sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en este, justificant la necessitat urgent de la reunió.

## Article 26. Drogodependències

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. Per això s'estime convenient incloure en este conveni, amb l'excepció d'allò concernent al consum de tabac per al qual caldrà ajustar-se al que disposa la normativa legal específica, el següent pla integral de propostes, en la seua vessant preventiva, assistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntària i planificada:

Preventiva: es prioritzen mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promocionen hàbits saludables. Així mateix es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Assistencial: es facilitarà l'accés als programes de tractament a aquell personal que ho sol·licite.

Reinsertiva: l'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del personal al seu lloc de treball.

Participativa: tota iniciativa empresarial relacionada amb les drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, a la representació del personal o, si no n'hi ha, al mateix personal.

No sancionadora: el personal que s'aculla a un programa de tractament no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurà la seua reincorporació immediata al seu lloc de treball.

En cas necessari, la Comissió Paritària concretarà les mesures ací exposades en un programa d'actuació que s'aplicarà amb efecte a l'entrada en vigor del present conveni.

Corresponde a cada trabajador y trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

## 2. Participación del personal:

2.a Delegadas/os de prevención: Las/os delegadas/os de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de las/os delegadas/os de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Podrá ser nombrado delegado y delegada de prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

La empresa deberá facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 65.2 del estatuto de los trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

El Comité de seguridad y salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

## Artículo 26. Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

En caso necesario, la Comisión Paritaria concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

#### Article 27. Vigilància de la salut

1. L'empresa garantirà al personal al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el personal preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants del personal, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per aavaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per a verificar si l'estat de salut del personal pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estiga establít en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molesties al personal i que siguin proporcionals al risc.

Les revisions es realitzaran preferentment en hores de treball quan coincidisquen amb el seu torn habitual i, quan es tracte de revisions obligatòries, el temps dedicat a elles es computarà com efectivament treballat.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. El personal serà informat de manera convenient i confidencialment dels resultats dels exàmens de salut a què haja sigut sotmès.

4. El personal que en el desenvolupament de la seua activitat es trobe sotmés a un risc específic tindrà dret a una revisió anual, sobre eixe risc, a càrrec de l'empresa.

#### Article 28. Mesures d'emergència

Segons l'article 20 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la presència de les persones ateses, en el cas de les residències, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels residents i plantilla, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica esta mesures i comprovant periòdicament, si és el cas, el seu funcionament correcte. El personal mencionat haurà de posseir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresa haurà d'organitzar les relacions que siguen necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgències, salvament i lluita contra incendis, de manera que quede garantida la rapidesa i l'eficàcia de les mateixes.

En tot cas, l'empresa haurà de garantir la normativa vigent que, sobre mesures d'emergència, estableix l'administració autonòmica per als centres d'atenció per a majors.

#### Article 29. Gestió i protecció mediambiental

La defensa de la salut en els llocs de treball no pot ser eficaç, si al mateix temps no s'assumix la responsabilitat pròpia en relació amb la gestió de la repercussió mediambiental de les activitats laborals i no comprén la defensa del medi ambient. Per consegüent cal avaluar i pre vindre les condicions en què es desenvolupa el treball i també les seues repercu ssions sobre este.

Esta responsabilitat exigeix que les empreses estableixin i posen en pràctica polítiques, objectius i programes en matèria de medi ambient i sistemes eficaços de gestió mediambiental, per la qual cosa haurà d'adoptar-se una política en este sentido que preveja el cumplimiento de tots els requisitos normativos correspondientes, així com les responsabilitats derivades de l'acció empresarial en matèria de medi ambient.

#### Artículo 27. Vigilancia de la salud

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

#### Artículo 28. Medidas de emergencia

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, la empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los residentes y plantilla, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establezca la administración autonómica para los centros de atención para mayores.

#### Artículo 29. Gestión y protección medio ambiental

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre éste.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

### Article 30. Roba de treball

Les empreses estan obligades a facilitar almenys dos uniformes, incloent-hi una peça d'abric (sempre que estiguin obligats a eixir uniformats a l'exterior), i el calçat i els guants, homologats, que siguen necessaris, així com material d'usar i tirar i els mitjans de protecció personal de caràcter preceptiu, adequats al personal per a l'exercici de les seues funcions. El personal estarà obligat a usar, durant la realització del seu treball, la roba facilitada per l'empresa, així com cuidar-la.

La seu neteja la realitzarà per l'empresa.

Quan quede extingida la relació laboral el treballador o treballadora haurà de tornar la roba a l'empresa.

### Article 31. Protecció a la maternitat

Si, després d'efectuar l'avaluació de riscos per part de l'empresa i el comitè de seguretat i salut, hi ha llocs de treball que puguen influir negativament en la salut de la treballadora, durant l'embaràs o la lactància, o del fetus, l'empresa haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de la treballadora a eixe risc. Quan l'adaptació no siga possible, o a pesar d'esta adaptació, les condicions del lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la dona treballadora embarassada o del fetus, esta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

En el cas que el canvi de lloc no resulte tècnicament o objectivament possible, o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, d'acord amb el que preveu l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat la seua realització dins de la jornada laboral.

### Article 32. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

Segons el que disposa la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

2. Quan es produïsca la reincorporació de la treballadora a aquelles empreses que hagen formalitzat contractes d'interinitat per a substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagen suspès el seu contracte de treball, esta es realitzarà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent, sense perjuí que les dites absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa com més prompte millor.

### Capítol VI Jornada

### Article 33. Jornada i horari de treball

S'establix una jornada màxima anual de 1784 hores de treball efectiu, ja siga en torn partit o continu.

S'entén per jornada partida aquella en què hi haja un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim. En cap cas es podrà fraccionar en més de dos períodes.

### Artículo 30. Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y el calzado y los guantes, homologados, que sean necesarios, así como material desecharable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

La limpieza de la misma se realizará por la empresa.

Cuando quede extinguida la relación laboral el trabajador o trabajadora devolverá la ropa a la empresa.

### Artículo 31. Protección a la maternidad

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

### Artículo 32. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

### Capítulo VI Jornada

### Artículo 33. Jornada y horario de trabajo

Se establece una jornada máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo.

La jornada máxima anual será considerada en cómputo trimestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

No es podran realitzar més de nou hores de treball efectiu en jornada completa o la seu proporció basant-se en la jornada especificada en el contracte a temps parcial, llevat que transcorregà un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i els representants del personal (si no hi ha, l'acord es realitzarà directament amb el personal), sempre respectant la jornada màxima anual que este conveni estableix.

Les empreses podran establir un sistema de control d'assistència sense que el temps reflectit en el registre d'assistència signifique, per si sol, hores efectives de treball.

En el primer mes de cada any, s'elaborarà per l'empresa un calendari laboral amb torns i horaris que podrà ser revisable trimestralment. Tot això, amb negociació prèvia amb el comité d'empresa o representació del personal, entregant una còpia, amb una setmana d'antelació, als representants del personal per a la seu exposició en el tauler d'anuncis.

L'empresa facilitarà, en la mesura que siga possible, canvis de torn al personal per a l'acompanyament a consulta mèdica de familiars menors o dependents fins al primer grau de consanguinitat. A estos efectes, es tindran en compte els acords entre la plantilla comunicats a l'empresa.

Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedisca de sis hores, s'establirà un període de descans durant esta mateixa de 15 minuts de duració, que tindran la consideració de temps efectiu de treball a tots els efectes.

Les jornades a temps parcial seran continuades, a excepció de les realitzades en dissabtes, diumenges, festius i jornades especials que podran ser partides. Quan les jornades siguen partides tindran una duració mínima de 24 hores setmanals.

#### Article 34. Descans setmanal

El personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de dia i mig (36 hores) sense interrupció. Este descans haurà de coincidir obligatoriament en diumenge, almenys una vegada cada quatre setmanes, excepte per al personal amb contractes específics de cap de setmana.

Amb independència del que s'ha establit anteriorment, es respectarà qualsevol fórmula que s'haja pactat o es pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores o, si no n'hi ha, els mateixos treballadors i treballadores.

#### Article 35. Vacances

El període de vacances anuals serà retribuït i la seu duració serà de trenta dies naturals. En aquells casos en què no s'haja completat l'any de treball efectiu, el personal tindrà dret a la part proporcional. Les vacances es gaudiran preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El període de gaudi es fixarà en un període de trenta dies o en dos períodes de quinze dies, i no es podran realitzar més fraccions, llevat d'acord entre l'empresa i el personal, respectant-se sempre els criteris següents:

a) El règim de torns de vacances es farà per rigorosa rotació anual del personal entre els distints mesos, esta rotació s'iniciarà el primer any, per antiguitat en l'empresa. A este efecte es constituiran els torns de vacances corresponents. Estos torns es faran d'acord amb el calendari laboral, segons les prestacions del servei.

L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes pagables, no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera, que en estos casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal. Si la tornada de les vacances coincidix amb el dia lliure, este s'haurà de respectar i reiniciar-se el treball l'endemà.

b) El calendari de vacances s'elaborarà abans de la finalització del primer trimestre de cada any i, en tot cas, amb un mínim de dos mesos del seu començament.

Una vegada iniciat el seu gaudi, si es produïx situació d'IT, tal període no s'interromp ni és commutable per nous períodes.

La situació d'IT no interrompe el gaudi del període de vacances, ni generarà dret a reprogramar-les en un altre període, amb l'excepció de la situació de maternitat o de risc durant l'embaràs. No obstant això,

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con el comité de empresa o representación del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno al personal para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre la plantilla comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

#### Artículo 34. Descanso semanal

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para el personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, los mismos trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 35. Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, el personal tendrá derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de IT, dicho período no se interrumpe ni es commutable por nuevos períodos.

La situación de IT no interrumpe el disfrute del período de vacaciones, ni generará derecho a reprogramarlas en otro período, con la excepción de la situación de maternidad o de riesgo durante el

en este cas el personal tindrà dret a les seues percepcions salarials a raó de la totalitat dels seus havers durant la duració de les vacances.

Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural i no és possible acumular-les a anys següents ni poden ser compensables econòmicament excepte els casos de liquidació per quitaça. Per això, siga quina siga la causa, el no gaudi durant l'any natural suposa la pèrdua de les vacances o de la fracció pendente de gaudi.

No obstant el que disposa este article, quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'este precepte li corresponga, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què pertoque.

La retribució de les vacances no inclourà en cap cas el pagament de complementos d'activitat, excepte el plus de nocturnitat per al personal de torn fix de nit.

#### Article 36. Jubilació

1. Voluntària anticipada als 64 anys: Tenint en compte les característiques del treball que es realitza en el sector de l'atenció a persones majors i/o dependents, s'acorda la possibilitat d'acollir-se a la jubilació anticipada als 64 anys en la forma i les condicions regulades per la legislació vigent.

2. Obligatoria: De conformitat amb l'habilitació estableida a este efecte per la disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors (segons redacció donada per la Llei 14/2005 d'1 de juliol), el personal, independentment del grup a què pertanga, haurà de jubilar-se forzosament en complir els 65 anys d'edat, llevat que en eixe moment no es puga acreditar els requisits corresponents amb este fi, com són els períodes de carència de cotització, i en este cas, amb l'accord previ amb l'empresa, l'obligació podrà quedar supeditada al moment en què estos es reunisquen.

L'empresa es compromet a realitzar una nova contractació o transformar un contracte de duració determinada en indefinit per cada treballador o treballadora que es jubile davall esta modalitat.

3. Jubilació parcial: El personal de mutu acord amb l'empresa podrà acollir-se a la jubilació parcial en els termes legalment establerts.

## Capítol VII Estructura retributiva

#### Article 37. Estructura retributiva

L'estructura retributiva queda com segueix:

a) Salari base: és la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb independència de la remuneració que corresponga per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. El salari base es correspon amb el que figura en annex I. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

b) Plus d'antiguitat: el personal que estiga en actiu a la data de publicació del present conveni, percebrà el primer trienni als tres anys de la seua alta en l'empresa, i este es començarà a meritar des de l'1 de gener de 2008, o data d'ingrés real en el cas que siga posterior a l'1 de gener de 2008. El plus s'establix en 18,03 euros, quantia que es reflectirà en l'annex I. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

Complement Personal d'Antiguitat: aquelles quanties de Plus d'Antiguitat que haja consolidat el personal amb anterioritat a l'1 de gener de 2000 les continuaran percebent com a "Complement Personal d'Antiguitat", este concepte no podrà ser compensat ni absorbit per cap altre.

c) Plus d'Adaptació: el personal que a la data de publicació del present conveni estiga percebent el "Plus d'Assistència" regulat en el conveni anterior, consistent en la retribució mensual, incloent-hi

embarazo. El personal, sin embargo, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la perdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

No obstant lo dispuesto en este artículo, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para el personal de turno fijo de noche.

#### Artículo 36. Jubilación

1. Voluntaria anticipada a los 64 años: Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector de la atención a personas mayores y/o dependientes, se acuerda la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

2. Obligatoria: De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la disposición adicional décima del estatuto de los trabajadores (según redacción dada por la Ley 14/2005 de 1 de julio), el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

La empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada trabajador o trabajadora que se jubile bajo esta modalidad.

3. Jubilación parcial: El personal de mutuo acuerdo con la empresa podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

## Capítulo VII Estructura retributiva

#### Artículo 37. Estructura retributiva

La estructura retributiva queda como sigue:

a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

b) Plus de antigüedad: El personal que esté en activo a la fecha de publicación del presente Convenio, percibirá el primer trienio a los tres años de su alta en la empresa, comenzando a devengar dicho trienio desde el 1 de enero de 2008, o fecha de ingreso real en caso de que sea posterior al 1 de enero de 2008. Se establece el mismo en 18,03 Euros, cantidad que se reflejará en el anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Complement Personal de Antigüedad: Aquellas cantidades de Plus de Antigüedad que hubieran consolidado el personal con anterioridad al 1 de enero de 2000 las seguirán percibiendo como «Complemento Personal de Antigüedad», no pudiendo ser este concepto compensado ni absorbido por ningún otro.

c) Plus de Adaptación: El personal que a la fecha de publicación del presente Convenio estuviera percibiendo el «Plus de Asistencia» regulado en el convenio anterior, consistente en la retribución mensual,

vacances, la quantia del qual serà la recollida en l'annex I, continuará percepent-lo com a Plus Personal d'adaptació.

Des de la data de publicació del present conveni fins al 31 de desembre del 2010, este Plus patirà una minoració del 25% del seu import mensual en cas d'inassistència al lloc de treball d'un dia al mes, d'un 50% en el cas inassistència al lloc de treball de dos dies al mes i d'un 75% en el cas d'inassistència al lloc de treball de tres o més dies al mes. Estes minoracions no tindran efecte en els supòsits en què la inassistència al lloc de treball siga per causes degudes a incapacitat temporal derivada de malaltia greu o que comporte internament hospitalari, accident laboral o malaltia professional i la concessió d'alguns dels permisos reglats per la legislació i el present conveni.

A partir de l'1 de gener del 2011, este Plus es convertirà en un plus personal, fix, periòdic no compensable ni absorbible i íntegre.

d) Plus de nocturnitat: des de la data de publicació del present conveni les hores treballades entre les 22 hores i les 7 hores tindran una retribució específica, segons l'annex I. Este complement es percepdrà igualment en la retribució de les vacances per a aquells treballadors amb torn fix de nit.

Es mantindran aquells pactes i acords vigents i demostrables en les empreses a la data de publicació d'este conveni referits a treballs nocturns.

e) Plus de diumenges i festius: des de la data de publicació del present conveni les jornades realitzades en diumenge o festiu, excepte per al personal contractat específicament per a diumenges i festius, tindran una retribució de 10,00 euros durant l'exercici 2008, 13,00 euros durant l'exercici 2009, 16,00 euros durant l'exercici 2010 i 18,00 euros durant l'exercici 2011. Estos imports es pagaran per jornada treballada en diumenge o festiu, independentment de les hores treballades.

Per al personal que preste serveis en torn nocturn es considerarà diumenge o festiu treballat si ha iniciat la seua jornada durant el diumenge o la festivitat.

Es mantindran aquells pactes i acords vigents i demostrables en les empreses a la data de publicació d'este conveni referits a treballs en festiu.

f) Plus de disponibilitat: es podran establir torns de disponibilitat, voluntaris, que tindran una retribució específica, segons l'annex I.

g) Hores extraordinàries: les hores extraordinàries que es realitzen tindran una retribució específica, segons article 38.

h) Gratificacions extraordinàries: es satisfaran dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, més antiguitat, la primera amb meritació de l'1 de desembre al 31 de maig i pagament el dia 15 de juny i la segona amb meritació d'1 de juny al 30 de novembre i pagament el dia 15 de desembre. En cap cas les dites gratificacions es pagarab prorratejades mensualment, excepte en els contractes menors de sis mesos o quan hi haja acord amb els representants dels treballadors i treballadores.

i) Despeses de desplaçament: l'empresa es farà càrrec de les despeses de desplaçament del personal quan:

A requeriment de l'empresa, dins de la jornada laboral, la realització del servici comporte la necessitat d'utilitzar mitjans de transport.

La mateixa naturalesa del servici i organització del treball impliquen la necessitat d'utilitzar mitjans de transport per a la seua prestació. Això especialment en els desplaçaments entre servis de tipus rural o semirural i durant el seu compliment per qualsevol treballador o treballadora.

El pagament es farà d'una de les formes següents:

1. Fent-se càrrec de l'import del transport en mitjans públics (autobús, taxi, etc.).

2. Facilitant el transport en vehicle de l'empresa.

3. Pagant 0,18 euros per km. si el personal es desplaça amb el seu propi vehicle. En tot cas, els imports derivats no es cotitzaran en la mesura que no superen l'import per quilòmetre legalment establiti.

includiendo vacaciones, cuya cuantía será la recogida en el Anexo I, seguirá percibiendo el mismo como Plus Personal de adaptación.

Desde la fecha de publicación del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2010, este Plus sufrirá una minoración del 25% de su importe mensual en caso de inasistencia al puesto de trabajo de un día al mes, de un 50% en el caso inasistencia al puesto de trabajo de dos días al mes y de un 75% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de tres o más días al mes. Estas minoraciones no tendrán efecto en los supuestos en que la inasistencia al puesto de trabajo sea por causas debidas a incapacidad temporal derivada de enfermedad grave o que conlleve internamiento hospitalario, accidente laboral o enfermedad profesional y la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

A partir del 1 de enero de 2011, este Plus se convertirá en un plus personal, fijo, periódico no compensable ni absorbible e íntegro.

d) Plus de nocturnidad: Desde la fecha de publicación del presente Convenio las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para aquellos trabajadores con turno fijo de noche.

Se mantendrán aquellos pactos y acuerdos vigentes y demostrables en las empresas a la fecha de publicación de este convenio referidos a trabajos nocturnos.

e) Plus de domingos y festivos: Desde la fecha de publicación del presente Convenio las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para el personal contratado específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución de 10,00 € durante el ejercicio 2008, 13,00 € durante el ejercicio 2009, 16,00 € durante el ejercicio 2010 y 18,00 € durante el ejercicio 2011. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

Se mantendrán aquellos pactos y acuerdos vigentes y demostrables en las empresas a la fecha de publicación de este convenio referidos a trabajos en festivo.

f) Plus de disponibilidad: Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica, según Anexo I.

g) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 38.

h) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrteadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

i) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Esto especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

– Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

– Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

– Abonando a 0,18 € por km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

#### Article 38. Hores extraordinàries

A causa de les característiques del sector i a la seua missió de servei continuat les 24 hores al dia, les hores que hagen de realitzar-se en funció de la cobertura de les possibles absències per causes urgents i imprevistes tindran la consideració d'hores extraordinàries quan, considerades en còmput trimestral, excedisquen de la jornada anual establecida d'acord amb el primer paràgraf de l'article 33.

La realització de les dites hores extraordinàries serà per a situacions excepcionals i s'argumentarà als representants del personal. Es compensaran preferentment en temps de treball o es pagaran segons el preu establiti en l'annex I, que ja incorpora l'increment retributiu acordat en el present conveni.

No podran, en tot cas, superar el límit màxim anual legalment establiti.

#### Article 39. Festius d'especial significació

Pel seu especial significat, el personal que preste els seus serveis durant els dies de Nadal i Cap d'any, des de l'inici del torn de nit del 24 al 25 de desembre fins a la finalització del torn de vesprada del dia 25, i des de l'inici del torn de la nit del 31 de desembre a l'1 de gener i fins a la finalització del torn de vesprada del dia 1 de gener. La retribució corresponen a estos festius especials que hagen sigut compensats amb descans en dia distint és la reflectida en les taules salariais.

En cap cas es percebrà el plus de festiu d'especial significació i el plus de festiu normal per un sol torn de treball.

Si eixos dies cauen en diumenge, tenint en compte que la comunitat autònoma fixa un dia festiu substitutori, es percep com a festiu d'especial significació i el substitutori segons taula salarial.

#### Article 40. Plus de disponibilitat.

Les empreses voluntàriament podran establir torns de disponibilitat que tindran sempre caràcter de voluntariat per part del personal. El personal que voluntàriament s'aculla a esta modalitat tindrà l'obligació d'estar localizable durant la jornada a fi d'acudir a qualsevol requeriment que puga produir-se com a conseqüència d'una situació d'urgència específica. En cap cas es podran superar les hores establides en el torn a cobrir.

El personal estarà obligat a atendre el telèfon mòbil o aparell cercapersones i a personar-se en el seu lloc de treball o en el temps més breu possible, temps que serà acordat en cada àmbit amb els representants legals dels treballadors i treballadores. Serà computat com a temps de treball des del moment que va ser requerit fins a 30 minuts després de finalitzat el servici. En cap cas podrà excedir de trenta minuts el temps que discorre des que es produïx el requeriment fins a la presència en el servici requerit. Si el treballador o la treballadora preveu que tardarà més de trenta minuts a personar-se, haurà de comunicar-ho immediatament a l'empresa.

En cas d'avaría del telèfon mòbil o aparell cercapersones, el personal quedrà obligat a comunicar-ho immediatament a l'empresa i a facilitar un número de telèfon on se'ls puga localitzar.

La data i duració de la disponibilitat serà especificada en el quadrant de treball elaborat per l'empresa. En cap cas el nombre d'hores de disponibilitat podrà ser superior al 25% de la jornada establecida en el conveni.

El temps de disponibilitat no es computarà a efectes de jornada ordinària. Es computarà com a hores extraordinària el període que transcorre des del requeriment fins a trenta minuts després de la finalització del servici. En cap cas les hores extraordinàries realitzades en disponibilitat podran superar el límit fixat en l'article 38 del conveni.

La representació legal dels treballadors i treballadores rebrà informació de l'empresa respecte de la realització de torns de disponibilitat.

#### Article 41. Compensació per incapacitat temporal en accident de treball

En cas d'incapacitat temporal per accident laboral i/o malaltia professional, l'empresa complementarà la prestació econòmica que el per-

#### Artículo 38. Horas extraordinarias

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo trimestral, excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 33.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

#### Artículo 39. Festivos de especial significación

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que la Comunidad Autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

#### Artículo 40. Plus de disponibilidad

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. El personal que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerido hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de treinta minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de treinta minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, el personal quedará obligado a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinaria el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 38 del convenio.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

#### Artículo 41. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación

sonal percep de la Seguretat Social fins al 100% del salari, durant els vint-i-un primers dies de baixa.

#### Article 42. Bestretes

Les empreses estaran obligades, a petició del personal, a concedir un bestreta mensual del 100% del salari meritat en el moment de la petició.

#### Article 43. Rebuts de salaris

És ineludible que s'estenguen i entreguen els rebuts de salaris justificatius d'este.

El rebut mencionat, que s'haurà d'ajustar a algun model oficial aprovat pel Ministeri de Treball i Afers Socials, haurà de contindre, perfectament desglossats i especificats, tots els conceptes salarials, així com les retencions, cotitzacions, tributacions i les seues bases de càcul.

Estos pagaments s'efectuaran dins dels cinc primers dies de cada mes. Per això s'usarà de qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, a juí i arbitri de l'empresa (xecls, transferències, metàl·lic, etc.).

#### Article 44. Clàusula de desvinculació

Les empreses que acrediten que el compliment de les condicions econòmiques estableïdes en este capítol del present conveni, els portaria inevitablement al tancament definitiu de l'empresa, podran quedar-ne exemptes del compliment, si bé quedarien obligades a incrementar les retribucions del seu personal almenys en el mateix percentatge que es determina per l'INE per a l'IPC real de l'estat.

A l'efecte de poder acollir-se a l'exemció estableida en el punt anterior, serà necessari que les empreses ho sol·liciten i acrediten davant de la comissió paritària, de forma fefaent, en el termini de tres mesos des de la publicació del conveni, que l'aplicació de les condicions econòmiques estableïdes en el capítol VII, les duria al tancament definitiu de la seua activitat. I només en el cas que la comissió paritària estime que el compliment de les dites condicions econòmiques siga la causa directa del tancament de l'empresa, podran estes deixar d'aplicar-les.

A l'efecte de constatar la impossibilitat d'aplicar les condicions econòmiques estableïdes en el present conveni, les empreses hauran d'aportar a la comissió paritària la documentació que es reflectix en l'annex V del present conveni col·lectiu i tota aquella documentació que siga requerida per esta per a conéixer la situació econòmica real de les empreses. En el cas de no aportar la documentació que es requereix, la comissió paritària no autoritzaria es empreses sol·licitants a quedar exemptes del compliment de les condicions econòmiques pactades en el present conveni.

La comissió paritària prendrà els seus acords, pel que fa al que regula la present disposició per unanimitat i tindrà la facultat, si ho estima necessari, de demanar informes periciais a este efecte de prendre la decisió que siga procedent.

A partir de la sol·licitud per part de les empreses afectades s'establix un període màxim de tres mesos per a la resolució.

Els membres de la comissió paritària demanaran informació durant el període de vigència del present conveni.

#### Capítol VIII Llicències

#### Article 45. Llicències

El personal, amb avís previ i justificació, podrà absentarse del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 4 dies de lliure disposició al llarg de l'any, que es gaudiran un per trimestre, excepte acord exprés entre l'empresa i el personal. Per a fer efectiu el gaudi d'estos 4 dies lliures, s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudi (excepte casos d'urgent necessitat, i en este cas l'antelació mínima serà de tres dies), es procedirà a la seua concessió per part de l'empresa, llevat que per raons organitzatives justificades no es puga concedir el gaudi en la

econòmica que el personal percep de la seguretat social hasta el 100% del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

#### Artículo 42. Anticipos

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

#### Artículo 43. Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo.

Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el ministerio de trabajo y asuntos sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

#### Artículo 44. Cláusula de descuelgue

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este capítulo del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el INE para el IPC real del estado.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la comisión paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo VII, les abocaría al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la comisión paritaria la documentación que se refleja en el anexo V del presente convenio colectivo y cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiere, la comisión paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la comisión paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

#### Capítulo VIII Licencias

#### Artículo 45. Licencias

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días de libre disposición a lo largo del año, que se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el personal. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de tres días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute

data sol·licitada, i es comunicarà al personal amb almenys 48 hores d'antelació (excepte casos d'urgent necessitat).

En tot cas, el personal gaudirà d'estos 4 dies, sense necessitat de justificació, abans del 15 de gener de l'any següent.

El gaudi d'estos 4 dies necessitarà un període de treball previ de tres mesos per cada dia de lliure disposició.

c) 3 dies naturals en els casos de naixement o adopció de fills o filles o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització del cònjuge o parella de fet legalment estableida, parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament, a este efecte, fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a dos dies addicionals. Podran ampliar-se estos dies descomptant els festius pagables i/o vacances, amb la sol·licitud prèvia del personal.

En el mateix sentit, quan el fet causant haja succeït fora del territori espanyol i amb una distància mínima de 1.000 quilòmetres, i l'afectada o afectat siga el cònjuge, parella de fet legalment estableida o parent de primer grau per consanguinitat o afinitat, els 5 dies de permís es veuran incrementats, amb la sol·licitud prèvia del personal, en altres cinc dies més, estos últims no retribuïts. En este cas, el personal haurà de provar complidament el desplaçament realitzat.

d) 2 dies naturals en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessitee repòs domiciliari, de cònjuge, parella de fet legalment estableida o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament, a este efecte, fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a dos dies addicionals. Podran ampliar-se estos dies descomptant els festius pagables i/o vacances, amb la sol·licitud prèvia del personal.

e) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

f) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

g) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals tenint en compte que d'estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. El personal gaudirà d'este permís el dia natural en què tinga l'examen, si presta els seus serveis en jornada diurna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

#### Article 46. Llicències no retribuïdes

Llicència per assumptes propis: tres mesos a l'any, que es computaran d'una sola vegada o fracció (que en cap cas podrà ser inferior a 1 mes), no coincident amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre, sol·licitada amb una antelació de 20 dies, excepte casos d'urgent necessitat. Podrà pactar-se entre empresa i personal la pròrroga d'este període sense excedir en cap cas dels sis mesos. Si les circumstàncies assistencials ho permeten, es podria fer ús d'este tipus de permís en el període estival mencionat anteriorment.

Amb avis previ, justificació i acord amb l'empresa, el personal es podrà prendre anualment fins a set dies no retribuïts, per a assumptes de caràcter personal no recollits en l'apartat de llicències retribuïdes.

#### Article 47. Excedència voluntària

El personal que acredite almenys un any d'antiguitat en l'empresa, podrà sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i este període no computarà a efectes d'antiguitat.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, i haurà de rebre contestació, així mateix escrita, per part de l'empresa, en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar-la i amb una antelació d'almenys trenta dies abans de la seua finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés.

en la fecha solicitada, comunicándose al personal con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

c) 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijos o hijas o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectada o afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del personal, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el personal deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

#### Artículo 46. Licencias no retribuidas

Licencia por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

#### Artículo 47. Excedencia voluntaria

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situació d'excedència tindrà únicament un dret preferencial a l'ingrés en la seu categoria o semblant si, després de la seu sol·licitud de reingrés, hi ha alguna vacant. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si en finalitzar l'excedència o durant la seu vigència, desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seu categoria, però sí en una inferior, el personal podrà incorporar-se a esta última, amb les condicions d'esta categoria inferior, per a poder accedir a la seu pròpia categoria en el moment en què es produïsca la primera possibilitat.

En cap cas, excepte concessió concreta respecte d'això, podrà sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar els seus serveis en entitats semblants a les compreses per este conveni.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins transcorreguts dos anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

#### Article 48. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat en els supòsits següents:

a) Designació o elecció d'un càrrec públic.

b) El personal que siga elegit/da per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà així mateix, sol·licitar una excedència especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball una vegada que esta finalitze.

#### Article 49. Excedència especial per maternitat i atenció de familiars

El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o, en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptat des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a tres anys, els treballadors i treballadores per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present article, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donedret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, es gaudia.

El període en què el personal roman en situació d'excedència conforme al que estableix este article serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador o treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedrà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el personal forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

#### Article 50. Reducció de la jornada per motius familiars

Les treballadoras, per lactància d'un descendient menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podrán dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seu jornada en una hora amb la mateixa finalitat o acu-

El personal en situació de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el personal podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

#### Artículo 48. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

#### Artículo 49. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el personal permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### Artículo 50. Reducción de la jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un descendiente menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo

mular-lo en jornades completes en els termes previstos en l'acord a què s'arriba amb l'empresa.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

En els casos de naixements de descendents prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari.

Qui per raons de guarda legal tinga al seu atenció directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada prevista en este article correspondran al treballador o treballadora, dins de la seua jornada ordinària. El treballador o treballadora haurà de preavalar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

## Capítol IX Drets sindicals

### Article 51. Drets sindicals

Els comités d'empresa i els delegats i les delegades de personal tindran, entre altres, els drets i funcions següents, a més dels ressenyats en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors:

a) Ser informats, prèviament, de totes les sancions imposades en la seua empresa per faltas greus i molt greus.

b) Conéixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigentes en matèria laboral, de seguretat social i ocupació i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, formulant, si és necessari, les accions legals pertinents davant de l'empresa i els organismes o tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'empresa, amb les particularitats que preveu en este sentit l'article 19 de l'estatut dels treballadors.

#### Garanties dels representants del personal:

A més de les garanties que preveuen els apartats a), b), c) i d) de l'article 68 de l'estatut dels treballadors, els i les representants del personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació d'acord amb l'escala següent:

D'1 a 25 treballadors/es: 20 hores

De 26 a 50 treballadors/es: 25 hores

De 51 a 100treballadors/es: 30 hores

De 101 a 250 treballadors/es: 35 hores

De 251 endavant: 40 hores

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviamente amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores, per a preveure la seua substitució, al seu inici i duració, excepte en situacions excepcionals.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als representants podrà acumular-se en un o diversos delegats o delegades. La dita acumulació haurà de ser comunicada amb l'antelació suficient.

Així mateix, es facilitaran taulets d'anuncis perquè, davall la responsabilitat dels representants sindicals, es col·loquen aquells avisos i comunicacions que calga efectuar i es creguen pertinents. Els avantidis

en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de descendientes prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavalar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## Capítulo IX Derechos sindicales

### Artículo 51. Derechos sindicales

Los comités de empresa y delegados y delegadas de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

#### Garantías de los representantes del personal:

Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del estatuto de los trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadoras/os: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadoras/os: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadoras/os: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadoras/os: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, para prever su sustitución, a su inicio y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversas/os delegadas/os. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

taulers es distribuiran en els punts i llocs visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment al personal.

#### Seccions sindicals:

Les empreses respectaran els drets del personal a sindicar-se lliurement. Permetran que el personal afiliat a un sindicat puga fer reunions, arreplegar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense perturbar l'activitat normal.

No podrà condicionar l'ocupació d'un lloc el fet que un treballador o treballadora estiga o no afiliat o afiliada, o renuncie a la seua afiliació sindical i tampoc se li podrà incomodar o perjudicar de cap altra forma, a causa de la seua afiliació o activitat sindical.

En les empreses hi haurà taules d'anuncis on els sindicats implantats podran inserir les seues comunicacions.

Els sindicats o les confederacions podran establir seccions sindicals en les empreses o agrupacions provincials (entenent-se que tenen esta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals).

En les empreses amb 50 o més treballadors i on no hi haja representació legal dels treballadors i treballadores les organitzacions sindicals firmants d'este conveni disposaran d'un delegat o delegada sindical fins a la realització d'eleccions sindicals, sempre que es tracte de personal en actiu de la respectiva empresa.

La funció del delegat o delegada sindical serà la de defendre els interessos del sindicat o confederació a què representa i dels seus afiliats i afiliades en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions reflectides en la LOLS. A requeriment del delegat o delegada sindical, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent amb l'autorització prèvia del personal.

L'empresa i les organitzacions sindicals més representatives podran acordar sistemes que permeten la realització de les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de persones que pertanga a alguna de les organitzacions esmentades.

Els delegats i les delegades sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els representants del personal en els comitès d'empresa o delegats i delegades de personal, d'acord amb el que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i en el present conveni.

#### Assemblees

Els representants de personal, comités d'empresa, seccions sindicals o el 20 per 100 del total de la plantilla, en aquelles empreses de més de 50 treballadors i treballadores, i el 30 per 100 en les de menys de 50 treballadors i treballadores, podran convocar reunions amb un mínim de 24 hores, amb comunicació prèvia a l'empresa, dins d'hores de treball, amb un màxim anual per a la seua realització de 50 hores i un límit de 10 hores mensuals que no es pot acumular de mes en mes. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar. En cap cas les dites hores seran retribuïdes, excepte acord amb l'empresa.

#### Meses negociadores

Al personal que participe en les comissions paritària o negociadora del conveni li serà concedit permís retribuït, a fi de facilitar la seua labor negociadora i durant el transcurs de les avantides negociacions.

## Capítol X Règim disciplinari

### Article 52. Règim disciplinari

El personal podrà ser sancionat per l'empresa, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

#### a) Faltes lleus:

1. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, mitjans, materials o documents de l'empresa, llevat que per la seua manifesta gravetat, puga ser considerada falta greu.

Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

#### Secciones sindicales:

Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que un trabajador o trabajadora esté o no afiliado o afiliada, o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 50 ó más trabajadores y en las que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

La función del delegado o delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados y afiliadas en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado o delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personas que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados y delegadas de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente convenio.

#### Asambleas:

Los representantes de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, y el 30 por 100 en las de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

#### Meses negociadoras:

Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

## Capítulo X Régimen disciplinario

### Artículo 52. Régimen disciplinario

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

#### a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

3. De tres a cinc faltes repetides de puntualitat en un mes, a l'inici de la jornada, o l'abandó del lloc de treball o del servei per breu temps, no superior a quinze minuts, sense causa justificada.

4. La falta de neteja personal.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència, telèfon o situació familiar que puga afectar les obligacions tributàries o de la seguretat social.

6. L'ús de telèfon mòbil personal per a assumptes privats en la seua jornada laboral, excepte casos d'urgència.

7. No portar visible la targeta identificativa, o no portar l'uniforme reglamentari complet, durant la seua jornada de treball.

b) Faltes greus:

1. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, mitjans, materials o documents de l'empresa, de manifesta gravetat.

2. La falta d'assistència al lloc de treball d'un a tres dies sense causa justificada, en un període de trenta dies, no comunicar l'absència a este i no entregar el comunicat de baixa oficial dins de les quaranta-i-vuit hores següents a la seua emissió, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. Les faltes repetides de puntualitat, no superiors a 15 minuts, a l'inici de la jornada, sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu en un període de trenta dies.

4. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.

5. L'incompliment o abandó de les normes i mesures establides de seguretat i salut en el treball, excepte quan se'n puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat física i en este cas serà tipificada com a falta molt greu.

6. L'ocupació de temps, uniformes, materials o mitjans de l'empresa en qüestions alienes o en benefici propi.

7. Fumar o consumir alcohol durant la prestació del servei.

8. La falta del respecte degut als residents, companys de treball de qualsevol categoria, així com als familiars i accompanyants de qualsevol d'ells i les d'abús d'autoritat, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

9. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o aparell cercapersones facilitat per l'empresa durant la jornada de treball, excepte en el cas en què es tracte de guàrdies localitzades en què serà considerada falta molt greu.

10. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que siga de diferent naturalesa, dins d'un període de noranta dies, sempre que es produïsca sanció per eixe motiu.

c) Faltes molt greus:

1. Donar a conéixer el procés patològic i intimitat de l'usuari o usuària i qualsevol dada d'índole personal protegit per la legislació vigent.

2. El frau, la desleialtat la transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en les gestions encomanades.

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies en un període de trenta dies.

4. Les faltes reiterades de puntualitat a l'inici de la jornada, no justificades, durant més de 10 dies en un període de trenta dies o durant més de 30 dies durant un període de noranta dies.

5. Els maltractaments de paraula, obra, psíquics o morals, infringits als usuaris o usuàries, companys de treball de qualsevol categoria, així com als familiars i accompanyants de qualsevol d'ells, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

6. Exigir, demanar, acceptar o obtindre beneficis econòmics o en espècie dels usuaris o usuàries del centre o servei.

7. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etcètera, dels usuaris o usuàries, del centre, del servei, o del personal.

8. L'assetjament sexual i moral.

9. Posar a una altra persona a realitzar els serveis sense autorització de l'empresa.

10. La negligència en la preparació i/o administració de la medicació, o qualsevol altra negligència que repercutisca en la salut o integritat del l'usuari o usuària.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

8. La falta del respeto debido a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

9. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios o usuarias, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro o servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios o usuarias, del centro, del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario o usuaria.

11. La competència desleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència o servei, així com la derivació d'usuari o usuària al propi domicili del personal o de particulars i, igualment, fer públiques les dades personals i/o telèfons dels usuaris o usuàries, o familiars a persones alienes a la residència o servei.

12. Realitzar treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar la dita incapacitat.

13. Els actes i conductes, verbals o físics, de naturalesa sexual ofensives dirigides a qualsevol persona de l'empresa, seran de màxima gravetat aquelles que siguin exercides des de posicions de direcció o jerarquia, les realitzades cap a persones amb contracte no indefinit, o les de represàlies contra les persones que hagen denunciat.

14. La falta de disciplina en el treball.

15. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o aparell cercapersones facilitat per l'empresa durant les guàrdies localitzades.

16. L'incompliment o abandó de les normes i mesures estableïdes de seguretat i salut en el treball, quan se'n puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat física.

17. L'abús d'autoritat en l'exercici de funcions.

18. La reincidència en falta greu, en el període de cent vuitanta dies, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que haja hagut sanció.

19. Qualsevol altra conducta tipificada en l'article 54.2 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Sancions.

Les sancions que podran imposar-se, en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de quatre a vint-i-nou dies.

Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de trenta a noranta dies.

Acomiadament.

#### Article 53. Tramitació i prescripció

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en prenguen coneixement i als efectes oportuns, i es notificarà al comité d'empresa o delegats/des de personal en les greus i molt greus.

Per a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, el personal afectat tindrà dret a formular alegacions per escrit en un termini de cinc dies naturals.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de les sancions, siga quina siga la seua gravetat, quan es tracte de membres del comité d'empresa, representants de personal, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si inclús es troben en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en què es coneix, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comesa.

#### Article 54. Infraccions de l'empresa

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al conveni col·lectiu i la resta de normes d'aplicació. Se sancionarà l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets fonamentals, així com l'incompliment o abandó de les normes o mesures estableïdes en matèria de seguretat i salut laboral.

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de usuario o usuaria al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o usuarias, o familiares a personas ajena a la residencia o servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

17. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

19. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del estatuto de los trabajadores.

#### Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

- Despido.

#### Artículo 53. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, representantes de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 54. Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

## Capítol XI Plans d'igualtat

### Article 55. Plans d'igualtat

En totes les empreses a les quals s'aplique el present conveni i que estiguin obligades a això per disposició legal, s'elaborarà un Pla d'Igualtat que reculla les mesures necessàries per a eliminar i corregir en l'àmbit laboral tota forma de discriminació per raó de sexe, fent efectiu el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, així com el tractament de qualsevol qüestions relatives a la igualtat de la dona en totes les condicions de treball o altres circumstàncies en què hagen de promoure's formes o conductes no sexistes.

Per a això es realitzaran, amb caràcter previ un diagnòstic de situació, que avaluarà les àrees on es detecten conductes, situacions o pràctiques que siguen contràries a la igualtat efectiva de les dones respecte als homes.

Els plans d'igualtat hauran de comptar amb la dotació econòmica suficient per al seu disseny, implantació i evaluació.

#### A) Objectius Preferents dels Plans d'Igualtat.

Seran objectius preferents d'estos Plans d'Igualtat:

a) Promoure la participació de les treballadores i les treballadores en la formació continua i en la formació professional.

b) La igualtat retributiva per a treballs del mateix valor.

c) L'eradicació de qualsevol conducta que supose assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.

d) Eliminar qualsevol situació que supose discriminació directa o indirecta.

e) Garantir oportunitats a les dones perquè es puguen situar en un pla d'igualtat efectiva en relació als homes en tots els àmbits de l'empresa.

f) Enfocament de gènere en matèria de Salut Laboral.

Estos objectivos se concretarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y haurán de plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que es trate en cada caso.

g) Promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les treballadores i els treballadors.

Per a cada objectiu s'arbitraràn totes les mesures que siguen necessàries perquè puga mesurar-se i avaluar-se el grau de consecució dels objectius que s'hagen fixat.

#### B) Negociació en les empreses.

Es crearà, en cada empresa que estiga obligada per disposició legal vigent, una Comissió d'Igualtat, composta pels membres designats per la part social i la part patronal que en cada moment considere i que serà l'encarregada de negociar els plans d'igualtat en l'àmbit de les empreses segons el que estableix este capítol.

Esta Comissió funcionarà conforme a les regles establides per al Comité d'Empresa en l'Estatut dels Treballadors.

Els punts recollits com a objectius prioritaris no esgoten els camps de negociació i acord que eventualment es puguen adoptar en les empreses.

#### C) Formació en igualtat.

L'empresa proporcionarà formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat.

A més, l'empresa posarà en marxa accions de sensibilització en igualtat de gènere i de prevenció de l'acaçament per raó de sexe i de l'assetjament sexual per a tota la plantilla.

D) Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

De conformitat amb la legislació vigente en el marc del Pla d'Igualtat i amb l'objectiu de previnre l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual, l'empresa i la representació legal negociaran un protocol d'actuació que comprendrà el compromís de l'empresa de prevenir i no tolerar eixes conductes, el tractament reservat de les denúncies garantint la immunitat de les víctimes i els testimonis, la identificació de les persones responsables d'atendre als que formulen una queixa o denúncia i la informació dels drets dels treballadors i les treballadores.

## Capítulo XI Planes de igualdad

### Artículo 55. Planes de igualdad

En todas las empresas a las que se aplique el presente convenio y que estén obligadas a ello por disposición legal, se elaborará un Plan de Igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualesquier cuestiones relativas a la igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo u otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas.

Para ello se realizarán, con carácter previo un diagnóstico de situación, que evaluará las áreas en que se detecten conductas, situaciones o prácticas que fueran contrarias a la igualdad efectiva de las mujeres con respecto a los hombres.

Los planes de igualdad deberán contar con la dotación económica suficiente para su diseño, implantación y evaluación.

#### A) Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

a) Promover la participación de las trabajadoras y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.

b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

c) La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.

d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.

e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

f) Enfoque de género en materia de Salud Laboral.

Estos objetivos se concretarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

g) Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

#### B) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una Comisión de Igualdad, compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdo que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

#### C) Formación en igualdad.

La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad.

Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

D) Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

De conformidad con la legislación vigente en el marco del Plan de Igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

**Capitol XII**  
**Solució extrajudicial de conflictes**

Adhesió a l'acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana.

Les organitzacions sindicals, Federació de Sanitat i Sectors Socio-sanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CC OO- PV) i Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP- UGT- PV), d'una part, i les organitzacions empresarials, Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) i Associació de residències i serveis d'atenció als majors, de la Comunitat Valenciana-sector Solidari- (LARES) d'una altra, s'adherixen a l'acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana.

**Capítulo XII**  
**Solución extrajudicial de conflictos**

Artículo 56. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana

Las organizaciones sindicales, Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CC OO-PV) y Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP-UGT-PV), de una parte, y las organizaciones empresariales, Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) y Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario-(LARES) de otra, se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana.

**ANEXO I Tabla retribuciones 2008**

<b>Grupo</b>	<b>Cat. Profesional</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Personal de Adaptación</b>	<b>Festivos y Domingos</b>	<b>Horas Nocturnas</b>	<b>Plus de disponibilidad</b>	<b>Hora Extra</b>	<b>Festivos Especiales</b>
A	Administrador/a	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Gerente	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Director/a	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Médico/a	1.328,37 €	18,97 €	10,00 €	2,59 €	20,00 €	18,32 €	44,28 €
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.328,37 €	18,97 €	10,00 €	2,59 €	20,00 €	18,32 €	44,28 €
B	Supervisor/a	1.162,31 €	18,97 €	10,00 €	2,27 €	20,00 €	16,03 €	38,74 €
B	Enfermera/o	1.162,31 €	18,97 €	10,00 €	2,27 €	20,00 €	16,03 €	38,74 €
B	Trabajador/a Social	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Fisioterapeuta	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Titulado/a Medio	1.056,36 €	18,97 €	10,00 €	2,06 €	20,00 €	14,57 €	35,21 €
B	Gobernante/a	892,48 €	18,97 €	10,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,75 €
C	TASOC	915,31 €	18,97 €	10,00 €	1,79 €	20,00 €	12,63 €	30,51 €
C	Oficial/a Mantenimiento	874,22 €	18,97 €	10,00 €	1,71 €	20,00 €	12,06 €	29,14 €
C	Oficial/a Administrativo	874,22 €	18,97 €	10,00 €	1,71 €	20,00 €	12,06 €	29,14 €
C	Conductor/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Gerocultor/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Cocinero/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Jardiner/a	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Auxiliar Mantenimiento	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Auxiliar Administrativo/a	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Portero/a-Recepcionista	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Limiador/a-Planchador/a	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
C	Pinche Cocina	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
D	Ayudante/a Oficios varios	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
D	Personal no cualificado	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €

**ANNEX I Taula retribucions 2008**

Grup	Cat. Professional	Salari Base	Plus Personal d'Adaptació	Festius i diumenges	Hores nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora Extra	Festius especials
A	Administrador/a	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Gerent	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Director/a	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Metge/essa	1.328,37 €	18,97 €	10,00 €	2,59 €	20,00 €	18,32 €	44,28 €
A	Titulat Superior (Psicòleg/loga, Subdirector/a, etc.)	1.328,37 €	18,97 €	10,00 €	2,59 €	20,00 €	18,32 €	44,28 €
B	Supervisor/a	1.162,31 €	18,97 €	10,00 €	2,27 €	20,00 €	16,03 €	38,74 €
B	Infermer/a	1.162,31 €	18,97 €	10,00 €	2,27 €	20,00 €	16,03 €	38,74 €
B	Treballador/a Social	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Fisioterapeuta	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Titulat/ada Mitja	1.056,36 €	18,97 €	10,00 €	2,06 €	20,00 €	14,57 €	35,21 €
B	Governant/a	892,48 €	18,97 €	10,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,75 €
C	TASOC	915,31 €	18,97 €	10,00 €	1,79 €	20,00 €	12,63 €	30,51 €
C	Oficial/a Manteniment	874,22 €	18,97 €	10,00 €	1,71 €	20,00 €	12,06 €	29,14 €
C	Oficial/a Administratiu	874,22 €	18,97 €	10,00 €	1,71 €	20,00 €	12,06 €	29,14 €
C	Conductor/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Gerocultor/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Cuiner/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Jardiner/a	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Auxiliar Manteniment	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Auxiliar Administratiu	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Porter/a-Recepcionista	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Netejador/a-Planxador/a	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
C	Auxiliar cuina	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
D	Ajudant/a Oficis diversos	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
D	Personal no qualificat	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €

ANNEX II

Assimilacions

Se describen a continuación diversas categorías profesionales que, a efectos económicos, quedarán asimiladas a los siguientes grupos:

**GRUP A**

- Direcció Mèdica.
- Direcció Administrativa.
- Metges /esses Especialistes.
- Subdirecció Mèdica.
- Subdirecció Administrativa.
- Farmacèutic /a.
- Advocat /a.
- Economista.
- Arquitecte /a.
- Biòleg /a.
- Auditor /a.
- Odontòleg /a.
- Psicòleg /a.
- Sociòleg /a.

ANEXO II

Asimilaciones

Se describen a continuación diversas categorías profesionales que, a efectos económicos, quedarán asimiladas a los siguientes grupos:

**GRUPO A**

- Dirección Médica.
- Dirección Administrativa.
- Médicos / as Especialistas.
- Subdirección Médica.
- Subdirección Administrativa.
- Farmacéutico /a.
- Abogado /a.
- Economista.
- Arquitecto /a.
- Biólogo /a.
- Auditor /a.
- Odontólogo /a.
- Psicólogo /a.
- Sociólogo /a.

#### GRUP B

- Cap de secció.
- Cap de compres.
- Cap de taller.
- Cap de magatzem, economat, bugaderia, rober, planxa.
- Cap de bar, restaurant.
- Practicant.
- Dietista.
- Responsable coordinació.
- Cap d'administració
- Cap de manteniment.

#### GRUP C

- Gravador /a de dades.
- Oficial oficis diversos (electricista, llanterner /a, obrer, pintor /a).
- Comptable.
- Conductor /a d'ambulància.
- Conductor /a.
- Animador /a.
- Auxiliar d'infermeria.
- Auxiliar de sanatori.
- Ajudant coordinació.
- Auxiliar instal·lador.
- Conserge.
- Porter /a, vigilant /a.

#### GRUP D

- Mosso /a de serveis diversos

#### ANNEX III

##### Classificació professional i funcions

El personal afectat pel present conveni es classifica en funció del que regula l'article 12 del conveni. Formen part dels grups professionals les categories següents que es descriuen i les funcions que, a títol orientatiu, han de realitzar cada una d'elles.

#### GRUP A

##### Subdirector/a

Actuarà sota la dependència directa del director del centre.

Assumirà en absència del director les funcions següents:

1. Coordinació dels equips de treball.
2. Serà el responsable del bon funcionament del centre.
3. Realitzarà i/o supervisarà els torns i plantilles de personal.
4. Vetlarà pel benestar dels usuaris del centre.
5. Coordinarà i gestionarà les compres de suministraments.
6. Prendrà les decisions administratives necessàries.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb la direcció del centre.

Metge/metgessa, metges/metgesses especialistes (geriatres, rehabilitadors, etc.)

Fer el reconeixement mèdic als nous residents i omplir la corresponent història mèdica, i certificacions professionals, on contaran les indicacions del tipus de vida més acord, la rehabilitació necessària i el tractament que cal seguir, si fa falta.

Atendre les necessitats assistencials dels residents. Fer els exàmens mèdics, diagnòstics, prescriure els tractaments més acords en cada cas per a portar a terme les teràpies preventives, assistencials i de rehabilitació dels diagnòstics clínics i funcionals dels residents.

#### GRUPO B

- Jefe /a de sección.
- Jefe /a de compras.
- Jefe /a de taller.
- Jefe /a de almacén, economato, lavandería, ropero, plancha.
- Jefe /a de bar, restaurante.
- Practicante.
- Dietista.
- Responsable coordinación.
- Jefe /a de administración
- Jefe /a de mantenimiento.

#### GRUPO C

- Grabador /a de datos.
- Oficial oficios diversos (electricista, fontanero /a, albañil, pintor /a).
- Contable.
- Conductor /a de ambulancia.
- Conductor /a.
- Animador /a.
- Auxiliar de enfermería.
- Auxiliar de sanatorio.
- Ayudante coordinación.
- Auxiliar instalador.
- Conserje.
- Portero /a, vigilante /a.

#### GRUPO D

- Mozo /a de servicios diversos

#### ANEXO III

##### Clasificación profesional y funciones

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 12 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

#### GRUPO A

##### Subdirector/a.

Actuará bajo la dependencia directa del director o directora del Centro.

Asumirá en ausencia del director o directora las siguientes funciones:

1. Coordinación de los equipos de trabajo.
2. Será el responsable del buen funcionamiento del Centro.
3. Realizará y/o supervisará los turnos y plantillas de personal.
4. Velará por el bienestar de los residentes del Centro.
5. Coordinará y gestionará las compras de suministros.
6. Tomará las decisiones administrativas necesarias.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con la Dirección del Centro

Médico /a-Médico /a especialista (Geriatra, Rehabilitador /a, etc.).

Realizar el reconocimiento médico a los nuevos residentes y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de los residentes. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes.

Informar als familiars sobre l'estat de salut del resident.

Dirigir el programa de mobilització i rehabilitació dels residents, fixant en equip els programes que cal desenvolupar de forma individual i en grup. Fer el seguiment i avaluar els programes conjuntament amb l'equip format per totes les persones que hi intervenen.

Assistir el personal destinat en el centre en els casos de necessitat i urgència.

Com a màxim responsable del seu departament mèdic, en el cas que el centre no puga tractar degudament els residents, derivar-los a un centre hospitalari o de salut.

Participar en la comissió de supervisió i seguiment dels residents quant a les necessitats assistencials i de vida diària dels residents i dels usuaris del centre de dia, que faran en col·laboració amb el director, l'assistent social, el psicòleg i altres professionals, d'acord amb la situació física dels residents, els objectius a aconseguir i les característiques del centre.

Programar i supervisar els menús i les dietes alimentàries dels residents.

Supervisar el treball del personal.

Supervisar l'estat sanitari de les dependències del centre.

En general, totes aquelles activitats no especificades que se li demanen d'acord amb la seu titulació i professió.

#### Psicòleg/psicòloga

És l'especialista en l'estudi de la conducta humana, observen el desenvolupament humà i la seua evolució intel·lectual, emotiva i social.

També realitza un treball de prevenció d'alteracions psíquiques i problemes de socialització, aplicant teràpies tant individuals com de grup a aquelles persones que presenten problemes psicològics d'origen divers

Funcions:

1. Realitzar els tractaments psicoterapèutics, tant individuals como de grup a tots els residents.
2. Seguiment i evaluació de l'aplicació del tractament que es realitze.
3. Dirigir amb l'equip interdisciplinari en l'elaboració de les valoracions psicològiques i en l'atenció que necessiten els residents.
4. Realitzar el programa d'estimulació cognitiva.
5. Fomentar la integració i participació dels residents en la vida del centre i en l'entorn.
6. Docència i accions formatives relacionades amb l'àmbit de la psicologia.

#### Altres titulats superiors

Totes aquelles activitats que se li demanen d'acord amb la seu titulació i professió.

#### GRUP B

##### Supervisor/a

Exercirà la responsabilitat de la supervisió del personal al seu càrrec, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i l'economia dels materials, utilatge, ferramentes i maquinària al seu càrrec, procedir al recompte i inventari d'estos.

Funcions:

1. Exercir la responsabilitat de l'organització diària del treball dels professionals al seu càrrec.
2. Mantindre relacions i contactes operatius amb l'equip d'atenció primària i especialitzada.
3. Mantindre relacions i contactes amb farmàcies i proveïdors de material sanitari, i proposar les comandes que estime necessàries.
4. Coordinar i atendre totes les activitats encaminades a cobrir les necessitats dels usuaris en l'aspecte sanitari.
5. Coordinar i supervisar els planes d'atencions d'infermeria amb els objectius de l'àrea.
6. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

Informar a los familiares sobre el estado de salud del residente.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los residentes, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a los residentes, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de los residentes en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes que realizarán en colaboración con el director, el trabajador social, el psicólogo, y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los residentes, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes.

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

##### Psicóloga/a:

Es el especialista en el estudio de la conducta humana, observan el desarrollo humano y su evolución intelectual, emotiva y social.

Igualmente realiza un trabajo de prevención de alteraciones psíquicas y problemas de socialización, aplicando terapias tanto individuales, como de grupo, a aquellas personas que presentan problemas psicológicos de origen diverso.

Funciones:

1. Realizar los tratamientos psicoterapéuticos, tanto individuales como de grupo a todos los residentes.
2. Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que se realice.
3. Dirigir con el equipo interdisciplinario en la elaboración de las valoraciones psicológicas y en la atención que precisan los residentes.
4. Realizar el programa de estimulación cognitiva.
5. Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y en el entorno.
6. Docencia y acciones formativas relacionadas con el ámbito de la psicología.

##### Otros titulados /as superiores:

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

#### GRUPO B

##### Supervisor/a

Ejercerá la responsabilidad de la supervisión del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utilaje, herramientas y maquinaria a su cargo, proceder al recuento e inventario de estos.

Funciones:

1. Ejercer la responsabilidad de la organización diaria del trabajo de los profesionales a su cargo.
2. Mantener relaciones y contactos operativos con el equipo de atención primaria y especializada.
3. Mantener relaciones y contactos con farmacias y proveedores de material sanitario, proponiendo los pedidos que estime necesarios.
4. Coordinar y atender todas las actividades encaminadas a cubrir las necesidades de los residentes en el aspecto sanitario.
5. Coordinar y supervisar los planes de cuidados de enfermería con los objetivos del área.
6. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

7. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguin relació amb les seues funcions professionals.

#### Infermer/a

Vigilar i atendre els residents, les seues necessitats generals, humanes i sanitàries, especialment en el moment en què estos necessiten els seus serveis.

Preparar i administrar els medicaments segons les prescripcions facultatives, específicament els tractaments.

Prendre la pressió sanguínia, el pols i la temperatura.

Col·laborar amb els metges preparant el material i medicaments que hagen de ser utilitzats.

Ordenar les històries clíniques, anotar les dades relacionades amb la pròpia funció que haja de figurar.

Atendre el resident en llit per malaltia, efectuar els canvis de postures prescrits, controlar el servei de menjades als malalts i subministrar directament a aquells pacients l'alimentació dels quals requerisca instrumentalització (sonda nasogàstrica, sonda gàstrica, etc.).

Controlar la higiene personal dels residents i també els medicaments i aliments que estos tinguin en les habitacions.

Atendre les necessitats sanitàries que tinga el personal que treballa en el centre i siguin de la seua competència.

Col·laborar amb els fisioterapeutes en les activitats, el nivell de qualificació de les quals siga compatible amb la seua titulació d'ATS/DUE quan les seues funcions específiques ho permeten.

Realitzar les comandes de farmàcia, analítica i radiologia en aquells centres on no hi haja especialista.

Vigilar i atendre l'execució de les activitats de tipus físic rebudes pel metge, observant les incidències que puguen presentar-se durant la seua realització.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguin relació amb l'anterior.

Si se li requerix per la direcció, accompanyarà el resident quan haja de ser traslladat a centres sanitaris.

#### Treballador/a social

Planificar i organitzar el treball social del centre per mitjà d'una adequada programació d'objectius i racionalització de treball. Col·laborar i realitzar aquells estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius als residents.

Executar les activitats administratives i realitzar els informes socials dels residents i els que li siguen encomanats per la direcció del centre, facilitar informació sobre els recursos propis, aliens i efectuar la valoració de la seua situació personal, familiar i social.

Realitzar els tractaments socials per mitjà del servici social de cada cas i de grup a tots els residents.

Fomentar la integració i participació dels residents en la vida del centre i del seu entorn.

Coordinar els grups de treball i activitats, d'animació sociocultural.

Participar en la comissió tècnica.

Realitzar les gestions necessàries per a la resolució de problemes socials que afecten els residents, principalment amb les entitats i les institucions locals.

Participar amb l'equip multiprofessional o departament mèdic en l'elaboració de les orientacions o de l'atenció que necesiten els residents.

Participar en l'assignació i canvi d'habitacions i taules del menjador amb el departament d'infermeria i la direcció.

Visitar els residents malalts.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguin relació amb l'anterior.

#### Fisioterapeuta

Realitzar els tractaments i tècnica rehabilitadores que es prescriguen.

7. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales.

#### Enfermero/a:

Vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.

Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.

Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### Trabajador /a social:

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes.

Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de los residentes al centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a los residentes enfermos.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, quan se li demane, en l'equip multiprofesional del centre per a la realització de proves o valoracions relacionades amb la seua especialitat professional.

FER EL SEGUIMENT I L'AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DE TRACTAMENT QUE ES REALITZE.

Conéixer, avaluar i informar, i canviar si és el cas, l'aplicació de tractament de la seua especialitat, quan es donen, per mitjà de la utilització de recursos aliens.

Conéixer els recursos propis de la seua especialitat en l'àmbit territorial.

Participar en junes i sessions de treballs que es convoquen en el centre.

COL·LABORAR EN LES MATÈRIES DE LA SEUA COMPETÈNCIA EN ELS PROGRAMES QUE ES REALITZEN DE FORMACIÓ I INFORMACIÓ A LES FAMÍLIES DELS AFECTATS I INSTITUCIONS.

Assessorar els professionals que ho necessiten sobre pautes de mobilitzacions i tractaments en què tinguen incidència les tècniques fisioteràpiques.

Assistir a les sessions que es facen en els centres per a la revisió, el seguiment i l'avaluació de tractaments.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Governant/a

Organitzar, distribuir i coordinar els serveis de menjador o office, bugaderia, llenceria i neteja.

Supervisar l'activitat del personal al seu càrrec, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i economia dels materials, utilatge, ferramentes i maquinària al seu càrrec, procedir al recompte i inventari d'estos.

En coordinació amb el departament de cuina, es responsabilitzrà de la bona marxa del servei de menjador, distribució de menjades, control de règims, serveis especials, muntatge, neteja i retirada del servei.

Tindre coneixement del nombre de serveis diaris realitzats en el departament.

En coordinació amb el personal d'infermeria i comptant amb el personal que té adscrit, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.

En els centres, les menjades dels quals es realitzen per mitjà de concert amb tercers, col·laborar en la confecció de menús i supervisar les condicions sanitàries de les dependències i aliments servits.

Vigilarà el compliment de la labor professional del personal al seu càrrec així com de la seua higiene i uniformitat.

Supervisar, quan hi haja contracte de neteja, el bon funcionament dels serveis contractats.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles la normal activitat del centre ho requereix, col·laborar en les activitats pròpies del personal a les seues ordres.

#### Terapeuta ocupacional

Participar en el pla general d'activitats del centre.

Realitzar activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmica i rehabilitació personal i social als residents.

COL·LABORAR EN EL SEGUIMENT O L'AVALUACIÓ DEL PROCÉS RECUPERADOR O ASSISTENCIAL DELS RESIDENTS DEL CENTRE.

Participar en les àrees d'oci i temps lliure de l'usuari del centre.

COL·LABORAR EN LES MATÈRIES DE LA SEUA COMPETÈNCIA EN ELS PROGRAMES QUE ES REALITZEN DE FORMACIÓ I INFORMACIÓ A LES FAMÍLIES DELS USUARIS I A LES INSTITUCIONS.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Grup C

TASOC (tècnic d'animació sociocultural)

Conéixer, proposar i fer operatius els processos d'intervenció cultural en les seues vessants de gestió i educativa.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los residentes e instituciones.

Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### Gobernante /a:

Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u Office, lavandería, lencería y limpieza.

Supervisar la actividad del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utilaje y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de éstos.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.

En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.

Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

#### Terapeuta ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de los residentes del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los residentes a las instituciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### Grupo C

TASOC:

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establir relacions entre els àmbits cultural i educatiu amb els processos socials i econòmics.

Accedir a les fonts d'informació i procediments per a obtindre recursos necessaris i posar en marxa processos culturals.

Coordinació amb professionals de diversa qualificació a l'hora de dissenyar i implementar estratègies d'intervenció cultural.

Execució i pressupostació de projectes i programes diversos, així com realització dels informes i evaluacions pertinents.

Realització de projectes i programes específics.

Fomentar el desenvolupament integral dels usuaris per mitjà de l'acció ludicoeducativa.

Desenvolupar i executar les diverses tècniques d'animació, individuals i/o grups, que impliquen als usuaris en l'ocupació del seu temps lliure, i promoure així la seua integració i desenvolupament personal i grupal.

Motivar els residents sobre la importància de la seua participació per a aconseguir la seua integració i relació positiva amb l'entorn.

Responsabilitat davant de qualsevol incidència que sorgisca, en qualsevol tipus de labor pròpia o dels animadors socioculturals.

Reunions periòdiques amb la resta de l'equip, així com amb els responsables dels diferents centres on es realitze la labor d'animació sociocultural.

Coordinació del voluntariat i alumnes en pràctiques d'animació sociocultural.

Docència, xarrades i ponències que guarden relació amb esta categoria professional.

Participar en el pla general d'activitats i pressupostos dels diferents centres.

Coordinar els grups de treball, activitats i pressupostos d'animació sociocultural.

Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de les seues funcions.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Oficial de manteniment

Té la responsabilitat directa de l'explotació i el manteniment de totes les instal·lacions del centre, programa el treball a realitzar, el realitza directament i ordena la seua execució als auxiliars i ajudants de serveis tècnics.

Controlar les visites i el treball realitzat per les firmes contractades per al manteniment d'aquelles instal·lacions on estiga establiti.

Realitzar les operacions reglamentàries definides en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les despleguen, i que els valors corresponents dels diferents paràmetres es mantinguendins dels límits exigits a estos.

Elaborar plans de manteniment d'aquells oficis que específicamente no es definixen legalment.

Guardar i custodiar els llibres de manteniment, manual d'instruccions, llibre de visites establlits en la legislació vigent o els que en un futur puguen establir-se. Anotar les operacions que es realitzen en les instal·lacions i revisar les que execute personal de firmes aliens al centre.

Atendre les sales de màquines, les instal·lacions, els quadres elèctrics, transformadors, taller i aquells materials que no li siguen propis.

Controlar el muntatge, funcionament i desmuntatge d'estrades, escenaris, seients, projector de cine, altaveus, etc. que siguen necessaris per al normal desenvolupament d'activitats del centre.

Realitzar totes les funcions que tinguen assenyalades els oficials dels serveis tècnics, i com a encarregat d'este departament, responsabilitzar-se directament dels treballs efectuats i de la seua distribució, de la realització i compliment de les ordres que li done l'empresa, de rebre els comunicats d'avaries dels respectius caps de secció.

Tindre en compte que el personal al seu càrrec complísca amb regularitat la seua activitat professional i comunicar a la direcció les faltas que veja.

Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de los residentes mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los residentes en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

Coordinación del voluntariado y alumnos /as en prácticas de animación sociocultural.

Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Oficial de mantenimiento:

Tiene la responsabilidad directa de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.

Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En l'exercici del seu càrrec, donar les màximes facilitats per a l'obtenció d'una perfecta formació professional.

**Oficial administratiu**

És el treballador o treballadora que actua a les ordres de la direcció del centre i té al seu càrrec un servei determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb un altre personal o sense a les seus ordres, realitza treballs que exigeixen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues, de forma manual o mecanitzada.

Es consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma, que perceben plus de menyscapte de diners.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb això.

**Conductor/a**

Hauran de fer els treballs propis de la seua especialitat en relació amb els vehicles automòbils al servici dels centres i hauran d'executar les reparacions que no requereixen elements de taller.

**Gerocultor/a**

És el personal que, sota la dependència de la direcció del centre o persona que es determine, té com a funció la d'assistir i cuidar els residents en les activitats de la vida diària que no puguen realizar ell sols i efectuar aquells treballs encaminats a la seua atenció personal i del seu entorn.

Haurà de guardar absolut silenci sobre els processos patològics que sofrisquen els residents, així com sobre qualssevol assumptes referents a la seua intimitat, i sempre actuarà en coordinació i sota la responsabilitat dels professionals de qui depenguen directament.

Entre altres, les seus funcions són:

**Higiene personal dels residents.**

Segons el pla funcional dels centres, ha d'efectuar la neteja i el manteniment dels utensilis del resident, fer els llits, col·laborar a mantenir ordenades les habitacions, arreplegar la roba i portar-la a bugaderia i encarregar-se de la roba personal dels residents.

Donar de menjar a aquells residents que no puguen fer-ho per ells mateixos. En este sentit, s'ocuparà també de la recepció, distribució i recollida de les menjades als residents.

Realitzar els canvis de postura i aquells serveis auxiliars que d'acord amb la seua preparació tècnica li siguen encomanats.

Comunicar les incidències que es produïsquen sobre la salut dels residents.

Netejar i preparar el mobiliari, els materials i els aparells de la farmaciola.

Acompanyar els residents en les eixides que hagen de fer, ja siguin per a cites mèdiques, excursions, gestions, etc.

Col·laborar amb l'equip de professionals per mitjà de la realització de tasques elementals que complementen els serveis especialitzats d'aquells, per a propiciar l'autonomia personal dels residents i la seua inserció en la vida social.

Atendre, sempre dins de les pautes que marque la direcció i el pla funcional, els familiars dels residents i col·laborar a la integració d'estos en la vida del centre.

En totes les relacions o activitats amb els residents, procurar complementar el treball assistencial, educatiu i formatiu, que reben dels professionals respectius.

En absència d'ATS/DE podrà fer la prova de glucosa, utilitzar la via subcutània per a administra insulina i heparina als residents, sempre que la dosi i el seguiment del tractament es realitze per personal mèdic o d'infermeria.

En general, totes aquelles activitats que no s'han especificat abans i li siguen encomanades, que estiguin incloses en l'exercici de la seua professió i preparació tècnica.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

**Oficial administrativo:**

Es el trabajador /a, que actúa a las órdenes de la Dirección del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Conductor /a:**

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller

**Gerocultor /a:**

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a los residentes en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por si mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufren los residentes, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.

Entre otras sus funciones son:

**Higiene personal de los residentes.**

Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de los residentes, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de los residentes.

Dar de comer a aquellos residentes que no lo puedan hacer por si mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a los residentes.

Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los residentes.

Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

Acompañar a los residentes en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de los residentes y su inserción en la vida social.

Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a los familiares de los residentes y colaborar a la integración de éstos en la vida del centro.

En todas las relaciones o actividades con los residentes, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

En ausencia de la ATS/DE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los residentes, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.

En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

#### Cuiner/a

Com a responsable del departament, s'ocuparà de l'organització, distribució i coordinació de tot el personal adscrit a la cuina així com de l'elaboració i condimentació de les menjades, amb subjecció al menú i règims alimentaris que proposarà per a la seu aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic.

Supervisar els serveis ordinaris, especials i extraordinaris que diàriament es comuniquen.

Disposar, entre el personal de cuina, el muntatge dels carros amb els menús elaborats.

Vigilar l'emmagatzematge i control dels aliments, mirant de suministrar els articles d'este al magatzem, vigilant el seu estat, que s'encarregarà de traure, a mesura que es necessite per a la seu confecció dels diferents serveis que s'han de realitzar.

Recomptar les existències amb els administradors de les residències, comunicar a la direcció les faltes que veja i tindre en compte que el personal al seu càrrec complisca amb la seu activitat professional, vigilar també la seu higiene i uniformitat.

Supervisar el manteniment, en perfectes condicions de neteja i funcionament de la maquinària i utensilis propis del departament com ara: safates, forn, fregidora, extractors, filtres, talladores, olles, etc.

Realitzar totes aquelles funcions que sense especificar, estiguin d'acord amb el seu lloc de treball i qualificació professional.

#### Jardiner/a

Arreglar, conservar i mantindre els jardins i horts de la institució, netejar la urbanització i fer la vigilància d'exterior durant el dia.

#### Auxiliar de manteniment

Realitza, directament o amb l'ajuda dels ajudants, les operacions d'explotació i manteniment del centre, les seues instal·lacions i exteriòrs, fa el muntatge, l'ajust i la posada al punt de tota classe d'instal·lacions de mesura, regulació i control simple o automàtic de temperatura, previsions de cabals, de poder calorífic, de nivells analitzadors d'aigua i semblants, etc. També realitzarà les funcions següents:

Treballs d'obra, pintura, fusteria, etc. que siguen necessaris per al manteniment de les instal·lacions de l'edifici.

Comprovacions periòdiques en les maquines o instal·lacions marcades en els reglaments i instruccions tècniques d'estos, fa que els valors definitius en aquells es troben dins dels límits permesos.

Neteja de les sales de màquines, instal·lacions, quadres elèctrics, transformadors, taller, etc.

Muntatge de tarimes, estrats, escenaris, seients, la posada en funcionament d'altaveus, equips de música, projecció, etc., per al normal desenvolupament de les activitats del centre.

Menudes operacions en els dispositius de les instal·lacions mencionades i ens els aparells portàtils considerats com utilatge.

Omplir els comunicats de treball i les fitxes de revisió o verificació de cada instrument reparat per a la correcta marxa del servei.

#### Auxiliar administratiu

Realitza, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, funcions de: mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb això.

#### Recepcionista

És el treballador o treballadors les funcions del qual consistixen en la recollida i el lliurament de correspondència, orientació al públic, atenció de centralites telefòniques ocasionalment, vigilància dels punts d'accés i tasques de porteria.

Col·labora excepcionalment amb el personal en aquelles tasques que, pel seu excés de pes no puga realitzar este personal només.

#### Cocinero /a:

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

#### Jardinero/a:

Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

#### Auxiliar de mantenimiento:

Realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc. Así mismo realizará las siguientes funciones:

Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

Comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.

Montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utilaje.

Rellenar los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

#### Auxiliar administrativo:

Realiza, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### Recepcionista:

Es el trabajador /a cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.

Ompli els comunicats d'entrada i eixida dels residents quan estes es produïsquen per permisos o vacances.

Arxivàrə les peticions d'eixida o retard en l'arribada dels residents segons es recull, en el reglament de règim interior de la residència.

Ajudə a aquells residents que ho necessiten en el trasllat d'equipatge fins a i des de les habitacions exercint un obligat i discret control dels paquets que porten al centre les persones que tinguen accés. També el control d'entrades i eixides del personal.

Manté el règim establit per la direcció per a l'accés de residents i visitants a les diferents dependències de la institució.

Es fa càrrec dels comunicats d'avaries i els trasllada al servei de manteniment.

Té al seu càrrec el trasllat dels residents tant dins de la institució com en els serveis d'ambulàncies, autobusos, etc.

#### Netejador/a. Planxador/a

Realitzə el seu treball a les ordres immediates del governant/a o de la direcció.

Haurà de realitzar les següents funcions:

Realitzar les tasques pròpies de menjador-office i tindre una cura especial en l'ús dels materials encomanats.

Realitzar les funcions pròpies de bugaderia, ús i atenció de la maquinària, tindre cura de la roba dels residents i del centre, i donar la millor utilització als materials.

Realitzar les tasques pròpies de la neteja de les habitacions i zones comunes (llits, canvis de roba, finestrals i balcons, mobiliari, etc.) procurant ocasionar tan poques molèsties com puga als residents.

Comunicar al seu cap immediat les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca (avaries, deterioraments, desordre manifest, aliments en males condicions, etc.).

#### Marmitó

Sota les ordres del cuiner/a realitzaran la preparació dels queviures per al seu condiment, l'encesa i el manteniment del forn i de les llars, així com la seu neteja i la neteja dels utensilis de cuina i menjador.

#### GRUP D

##### Ajudant d'oficis diversos

Treballa a les ordres d'altres professionals; haurà de procurarà la seu formació professional i posar tot el seu zel en les tasques que se li encomanen.

Mantindre en perfectes condicions de neteja i funcionament la maquinària i els utensilis del centre.

##### Personal no qualificat

S'encarregarà de la realització de les tasques elementals, pròpies del seu nivell que no requerisquen una qualificació especial.

#### ANNEX IV

##### BAREM

Per cada any en l'empresa	1,2 punts.
Per cada any transcorregut com correlocs i corretnors	1,2 punts.
Per cada any transcorregut com correlocs	0,8 punts.
Per cada any transcorregut com corretnors	1 punt.
Títols i diplomes relacionats amb el lloc que se sol·licita.	
A) Cada curs de 40 hores lectives	1 punt.
B) Cada curs de més de 40 hores lectivas	3 punts.
C) FP1	5 punts.
D) FP1 i un any d'antiguitat	6 punts.

Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivarà las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro.

Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

Se hace cargo de las partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc

##### Limpiajor /a – planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante /a o de la dirección.

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

Realizar las tareas propias de comedor-Office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a los residentes.

Comunicar a su jefe /a inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

##### Pinche de Cocina:

Bajo las órdenes del cocinero /a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

#### GRUPO D

##### Ayudante de oficios varios:

Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

##### Personal no cualificado:

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación.

#### ANEXO IV

##### BAREMO

Por cada año en la empresa	1.2 puntos.
Por cada año transcurrido como correpuertos y corretnros	1.2 puntos.
Por cada año transcurrido como correloccs	0.8 puntos.
Por cada año transcurrido como corretnors	1 punto.
Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:	
A) Cada curso de 40 horas lectivas	1 punto.
B) Cada curso de más de 40 horas lectivas	3 puntos.
C) FP1	5 puntos.
D) FP1 y un año de antigüedad	6 puntos.

## ANNEX V

### Documentació desvinculació

S'acorda requerir les empreses sol·licitants de la clàusula de desvinculació, que hauran de trametre amb la sol·licitud la documentació següent en fotocòpies compulsades per a documents públics i firmada pel representant legal de l'empresa en els documents privats

- Ingressos dels dos anys anteriors
- Model 190 de los dos años anteriores
- Model 347 de los dos años anteriores
- Liquidacions d'IVA i ingressos trimestrals dels dos anys anteriors
- TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores
- Organigrama de personal amb especificació del nombre de plantilla per cada categoria.
- Balanç dels dos anys anteriors
- Liquidació de l'Impost de Societats dels dos anys anteriors
- Compte d'explotació dels dos anys anteriors
- Subvencions (si és el cas) rebudes d'administracions públiques en els dos anys anteriors.
- Donacions (si és el cas) rebudes en els dos anys anteriors
- plec de condicions dels contractes dels quals haja resultat adjudicatària l'empresa i contractes firmats, corresponent als dits concursos, així com revisions i renovacions d'estos, tot això corresponent als cinc últims anys.
- Llistat de contractes amb les administracions públiques, indicant la data d'inici dels serveis, la data final prevista, l'import hora i el nombre de treballadors.
- Pla de viabilitat de l'empresa en què es reculla el supòsit de desvinculació.
- Formula de garantia dels llocs de treball.
- I tota aquella documentació que en el transcurs de l'estudi de la desvinculació siga requerida per la Comissió Paritària.

## ANEXO V

### Documentación descuelgue

Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

- Ingresos de los dos años anteriores.
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
- Modelo 347 de los dos años anteriores.
- Liquidaciones de IVA. e ingresos trimestrales de los dos años anteriores.
- TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
- Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.
- Balance de los dos años anteriores.
- Liquidación del impuesto de sociedades de los dos años anteriores.
- Cuenta de explotación de los dos años anteriores.
- Subvenciones (en su caso) recibidas de administraciones públicas en los dos años anteriores.
- Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.
- Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.
- Listado de contratos con las administraciones públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.
- Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.
- Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.
- Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la comisión paritaria.

## ANNEX VI

### Graus de parentiu

### Treballador/cónyuge

Grau 1r		Pares		Fills/filles
Grau 2n	Germans/germanes	Avis/àvies		Néts/Nétes
Grau 3r	Nebots/neboda.	Besavis/besàvies	Oncles/ties	Besnéts/besnétas
Grau 4t		Rebesavis/rebesàvies	Cosins/Cosines	Rebesnéts/rebesnétas

El grau de parentiu és el mateix si són familiars del treballador o treballadora (consanguinitat), com del seu cónyuge (afinitat)

\* \* \* \* \*

## ANEXO VI

### Grados de parentesco

### Trabajador/cónyuge

Grado 1º		Padres		Hijos/hijas
Grado 2º	Hermanos/hermanas	Abuelos/abuelas		Nietos/Nietas
Grado 3º	Sobrinos/sobrina.	Bisabuelos/bisabuelas	Tíos/tías	Biznietos/biznietas
Grado 4º		Tatarabuelos/tatarabuelas	Primos/Primas	Tataranietos/tataranietas

El grado de parentesco es el mismo si son familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), como de su cónyuge (afinidad)

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 17 de juliol de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló (codi 8000345). [2009/8969]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló, suscrit per la Comissió Negociadora el dia 6 de maig de 2009, la qual està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesis Dental, Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesis Dental de València i Associació Professional de Protèsics Dentals de Castelló, i de part dels treballadors, per representants del sindicat CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de juliol de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

CONVENI COL·LECTIU DE LABORATORIS DE PROTESI DENTAL DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA I CASTELLÓ  
2009/2011

### Capítol I Disposicions generals

#### Article 1. Àmbit funcional

El present conveni és d'obligatòria aplicació en la totalitat de les empreses l'activitat de les quals siga el disseny, la preparació, l'elaboració, la fabricació i la reparació de pròtesis dentals, d'acord amb el que preveu la Llei Dental 10/1986 i el seu Reglament, aprovat per RD 1594/94.

El present conveni col·lectiu, durant la seua vigència, no podrà ser afectat pel que disposen els convenis col·lectius d'àmbit distint. En aquells casos d'existeï�性 de convenis d'àmbit d'aplicació inferior, estos no podran contindre matèries que, per als treballadors, siguin menys favorables que les establecidas en este conveni, apreciades en el seu conjunt i en còmput anual respecte dels conceptes quantificables.

#### Article 2. Àmbit territorial

El present conveni s'aplicarà en totes les empreses assenyalades en l'article anterior que duguen a terme la seua activitat en les províncies de València i Castelló.

#### Article 3. Àmbit personal

Les normes contingudes en este conveni s'aplicaran a tots els treballadors que presten servis en les empreses esmentades en els articles anteriors.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (código 8000345). [2009/8969]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora el día 6 de mayo de 2009, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de las organizaciones Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia y Asociación Profesional de Protésicos Dentales de Castellón, y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicatos CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de julio de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

CONVENIO COLECTIVO DE LABORATORIOS DE PROTESIS DENTAL DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN  
2009-2011

### Capítulo I Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las empresas cuya actividad sea el diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales, de acuerdo con lo previsto en la Ley Dental 10/1986 y su Reglamento, aprobado por RD 1594/94.

El presente convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto. En aquellos casos de existencia de convenios de ámbito de aplicación inferior, éstos no podrán contener materias que, para los trabajadores, sean menos favorables que las establecidas en éste convenio, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todas las empresas señaladas en el artículo anterior que desarrollen su actividad en la provincia de Valencia y Castellón.

#### Artículo 3. Ámbito personal

Las normas contenidas en éste convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios en las empresas citadas en los artículos anteriores.

#### Article 4. Vigència temporal

El present conveni entrerà en vigor a partir de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valencia*, llevat del que fa referència a la pujada salarial pactada, que entrerà en vigor des de l'1 de gener de 2009.

La duració d'este conveni serà de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2011.

#### Article 5. Denúncia i pròrroga

Una vegada acabat el període de vigència establert en l'article anterior, este conveni s'entendrà prorrogat d'anys en any, llevat que es produïsca denúncia expressa per qualsevol de les parts afectades.

La denúncia, si és el cas, haurà de produir-se amb una antelació de 30 dies a la data de finalització d'este conveni o en qualsevol de les seues eventuals pròrrogues, per mitjà de comunicació escrita que haurà de dirigir-se en forma fefaent a l'autoritat laboral i a les restants parts negociadores.

En el cas que el conveni no es denuncié per desaparició de qualsevol de les parts legitimades, el seu contingut normatiu es prorrogarà d'anys en any amb un augment dels conceptes retributius equivalent als que haja experimentat en els dotze mesos precedents l'Índex de Preus al Consum en l'àmbit de la Comunitat Valenciana més un punt.

Una vegada produïda dins del termini i en la forma escaient la denúncia del conveni, s'iniciarà la negociació del següent d'acord amb el que preveu l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a efectos de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que la jurisdicció laboral, a instància de l'autoritat laboral o qualsevol dels afectats, anul·lara algun article del present conveni, les parts afectades, en el termini de 2 mesos a partir de la fermesa de la sentència, procediran a la renegociació del contingut de la part anul·lada i, en tot cas, quedarà vigent la resta del conveni fins que no s'arriba a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través del present acord, de dotar de seguretat jurídica el present conveni en tots els seus aspectes. En este sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'este conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el conveni del necessari equilibri intern. En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb les dites matèries comportarà necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a les dites matèries.

#### Article 7. Absorció i compensació

Les retribucions establecides en el present conveni seran absorbibles i compensables fins on arriben amb les millors i retribucions que sobre els mínims legals paga les empreses. Siga quin siga el motiu, la denominació i la forma de les dites millors, presents o que puguen establir-se per disposició legal.

#### Article 8. Garanties *ad personam*

Es respectaran les situacions personals que globalment excedisquen d'allò pactat en el seu contingut econòmic.

#### Article 9. Comissió Negociadora

La comissió negociadora quedarà constituïda pels representants de les associacions empresariales representatives en el sector i per les organitzacions sindicals més representatives en el sector. La distribució dels seus membres serà en funció de la proporcio de la seua representativitat en el sector.

La Comissió es constituirà en el termini màxim d'un mes, a partir de la denúncia del conveni, amb la mateixa representativitat numèrica entre ambdues parts, patronal i sindical, assumint la Presidència i la Secretaria de la dita mesa negociadora les persones que acorden els membres de la mesa, per majoria de cada una de les representacions.

#### Artículo 4. Vigencia temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir de su fecha de publicación en el *Diari Oficial de la Comunidad Valenciana*, salvo lo relativo a la subida salarial pactada, que entrará en vigor desde el 1 de enero de 2009.

La duración de este convenio será de tres años, hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil once.

#### Artículo 5. Denuncia y prórroga

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con una antelación de 30 días a la fecha de finalización de dicho convenio o en cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

En caso de que el convenio no se denuncie por desaparición de cualquiera de las partes legitimadas, su contenido normativo se prorrogará de año en año con un aumento de los conceptos retributivos equivalente al que hubiera experimentado en los doce meses precedentes el Índice de Precios al Consumo en el ámbito de la Comunidad Valenciana más un punto.

Producida en tiempo y forma la denuncia del convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de 2 meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente Convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este Convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al Convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

#### Artículo 7. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales viniesen abonando las empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

#### Artículo 8. Garantías *ad personam*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

#### Artículo 9. Comisión Negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales representativas en el sector y por las organizaciones sindicales más representativas en el sector. La distribución de sus miembros será en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el sector.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, Patronal y Sindical, asumiendo la Presidencia y la Secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones.

#### Article 10. Comissió Paritària

Queda constituïda la Comissió Paritària del present conveni, amb domicili a efectes de recepció de consultes en (C/Jorge Juan, núm.15), de València, i integrada per quatre representants per les organitzacions empresarials i quatre representants de les organitzacions sindicals firmants.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

a) La interpretació del conveni.

b) La mediació de les qüestions o problemes sotmesos a la seu consideració.

c) Vigilar el compliment d'allò pactat.

d) Constituir al si de la Comissió un fòrum entre les organitzacions sindicals i empresarials firmants del conveni, que aborde la discussió i promoga solucions sobre la situació de les empreses i treballadors del sector. Les conclusions a què s'arriba en este fòrum seran enviades conjuntament a qui corresponga, i si és el cas, s'incorporaran com a part dispositiva en els ulteriors convenis col·lectius que se suscriguen entre les parts.

e) Conéixer de forma obligatòria i amb caràcter previ a la via judicial les discrepàncies en matèria de classificació professional.

f) Resoldre sobre les sol·licituds d'inaplicació del règim salarial contingut en el present conveni quan la seu aplicació puga suposar un seriós dany a l'estabilitat econòmica de l'empresa sol·licitant, d'acord amb el procediment establert en l'article següent.

#### Article 11. Funcionament

Els acords de la Comissió seran adoptats sempre per la majoria de cada una de les seues parts.

Les empreses que siguin part en alguna controvèrsia o conflicte, que haja de substanciar-se per mitjà de la intervenció de la Comissió Paritària, pagaran a la Comissió, en concepte de cànon d'organització i convocatòria, la quantitat de 160 euros. Les empreses associades a les organitzacions empresarials firmants del present conveni queden exonerades del pagament del cànon esmentat.

Excepcionalment, i per acord unànime de la Comissió, es podrà exigir el cànon esmentat als treballadors que sol·liciten la seu intervenció si s'aprecia temeritat o mala fe per la seu banda.

El procediment s'iniciarà per mitjà de sol·licitud dirigida a la Comissió per la part afectada que tinga interès a convocar-la.

En este escrit s'exposaran els motius en què fonamente la seu pretensió i s'hi adjuntarà còpia dels documents que li donen suport. Així mateix, identificarà clarament totes les parts afectades, indicant el domicili o les dades de localització que li consten.

La comissió es reunirà en un termini no superior a deu dies, i citarà prèviament totes les parts afectades.

Després d'escoltar-les, i a la vista de la documentació que hagen pogut aportar, la comissió resoldrà sobre la qüestió suscitada i emetrà l'informe corresponent en el termini màxim de sis mesos que serà enviat a les parts perquè en prenguen coneixement.

#### Article 12. Clàusula de desvinculació

D'acord amb el que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts a través de la Comissió Paritària podran acordar la no aplicació del règim salarial del conveni, per a aquelles empreses que acrediten pèrdues en el resultat dels exercicis anteriors al període de vigència anual del conveni.

Esta circumstància es justificarà a través de la documentació presentada davant dels òrgans oficials del Ministeri d'Hisenda i Registre Mercantil.

La Comissió Paritària resoldrà sobre la procedència de les peticions de desvinculació, que haurà de presentar-se dins dels trenta dies següents a la publicació del conveni i, en el supòsit de no arribar-se a acord, se sometrà a la decisió de l'àrbitre o comissió d'arbitratge que designe la comissió paritària.

#### Artículo 10. Comisión Paritaria

Queda constituida la Comisión Paritaria del presente convenio, con domicilio a efectos de recepción de consultas en (C/ Jorge Juan, nº 15), de Valencia, e integrada por cuatro representantes por las organizaciones empresariales y cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) La interpretación del convenio.

b) La mediación de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores del sector. Las conclusiones que se alcancen en dicho foro serán enviadas conjuntamente ante quien corresponda, y en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los ulteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.

e) Conocer de forma obligatoria y con carácter previo a la vía judicial de las discrepancias en materia de clasificación profesional.

f) Resolver sobre las solicitudes de inaplicación del régimen salarial contenido en el presente convenio cuando su aplicación pudiera suponer un serio daño a la estabilidad económica de la empresa solicitante, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo siguiente.

#### Artículo 11. Funcionamiento

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados siempre por la mayoría de cada una de sus partes.

Las empresas que fueran parte en alguna controversia o conflicto que deba sustanciarse mediante la intervención de la Comisión Paritaria abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria, la cantidad de 160 euros. Las empresas asociadas a las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio quedan exoneradas del abono del citado canon.

Excepcionalmente, y por acuerdo unánime de la Comisión, se podrá exigir el citado canon a los trabajadores que soliciten su intervención si se aprecie temeridad o mala fe por su parte.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud dirigida a la Comisión por la parte afectada que tenga interés en convocarla.

En dicho escrito se expondrán los motivos en los que fundamenta su pretensión y al mismo acompañará copia de los documentos que apoyen la misma. Asimismo, identificará claramente a todas las partes afectadas, indicando el domicilio o datos de localización que le consten.

La comisión se reunirá en un plazo no superior a diez días, citando previamente a todas las partes afectadas.

Después de oír a todos ellos, y a la vista de la documentación que hayan podido aportar, la comisión resolverá acerca de la cuestión suscitada, emitiendo el correspondiente informe en el plazo máximo de seis meses que será remitido a las partes para su conocimiento.

#### Artículo 12. Cláusula de descuelgue

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes a través de la Comisión Paritaria podrán acordar la no aplicación del régimen salarial del convenio, para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el resultado de los ejercicios anteriores al período de vigencia anual del convenio.

Dicha circunstancia se justificará a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil.

La Comisión Paritaria resolverá sobre la procedencia de las peticiones de descuelgue, que deberá presentarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del convenio y, en el supuesto de no llegar a acuerdo, se someterá a la decisión del árbitro o comisión de arbitraje que designe la comisión paritaria.

## Capítol II

### Article 13. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, amb subjecció a este conveni i a la legislació vigent, és facultat exclusiva de l'empresa.

Els representants dels treballadors tindran els drets i les funcions d'informació, orientació i proposta en allò relacionat amb l'organització i realització del treball, de conformitat amb la seua legislació específica

## Capítol III

### Grups professionals

### Article 14. Nivells i categories professionals

Els treballadors de les empreses afectades per este conveni s'estructuren en els nivells professionals que a continuació s'especifiquen, per a la configuració dels quals se partix dels criteris de responsabilitat, d'iniciativa i de coneixements i experiència. S'entén per responsabilitat el grau d'autonomia d'accio del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre recursos humans, tècnics i productius.

S'entén per iniciativa el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

S'entén per coneixements i experiència, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'estos coneixements i experiència.

Sense perjudici de la capacitat organitzativa de la direcció de l'empresa, l'enunciació de nivells que s'establix a continuació no suposa obligació per a esta de tindre'sls proveïts tots si la seua importància i necessitats no ho requerixen.

#### Grup 1. Direcció:

Director/a tècnic/a del Laboratori, és la persona que domina perfectament totes les branques de la protesi, amb responsabilitat en el rendiment i vist i plau de tots els treballs, en la direcció tècnica, el disseny, la preparació, l'elaboració, la fabricació i la reparació de protesis dentals, i en la programació i organització del laboratori. Per a l'exercici d'este lloc de treball es requerirà estar en possessió de la titulació de Tècnic Superior Especialista en Pròtesi Dental o titulació equivalent o homologada, i cumplir els requisits de la Llei 2/2000, de 31 de març, de la Generalitat Valenciana.

Ajudant del/la director/a tècnic/a del Laboratori, és la persona que domina perfectament totes les branques de la protesi, i exercix la responsabilitat en el rendiment i vist i plau de tots els treballs en la direcció tècnica, el disseny, la preparació, l'elaboració, la fabricació i la reparació de protesis dentals, però sense la responsabilitat de la programació i organització del laboratori, ha de ser Tècnic Superior Especialista en Pròtesi Dental o titulació equivalent o homologada, i cumplir els requisits de la Llei 2/2000, de 31 de març, de la Generalitat Valenciana.

#### Grup II. Tècnics:

Tècnic/a especialista de 1<sup>a</sup> en protesi dental: és la persona que domina a la perfecció dues o més branques de la protesi, amb responsabilitat i iniciativa pròpia i amb la qualitat d'un oficial de primera, ha de ser Tècnic Especialista en Pròtesi Dental o titulació equivalent o homologada, i cumplir els requisits de la Llei 2/2000, de 31 de març, de la Generalitat Valenciana.

Administratiu/iva és el personal que actua a les ordres dels òrgans directius del centre i té a càrrec seu un servici determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb o sense altres treballadors o treballadores a les seues ordres, realitza treballs que exigisquen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues de forma manual o mecanitzada.

Els consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma que percepren plus de menyscapte de diners.

Informàtic/a.

## Capítulo II

### Artículo 13. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

Los representantes de los trabajadores tendrán los derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

## Capítulo III

### Grupos profesionales

### Artículo 14. Niveles y categorías profesionales

Los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad, de iniciativa y de conocimientos y experiencia. Se entiende por responsabilidad el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos.

Se entiende por iniciativa el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Se entiende por conocimientos y experiencia, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades no lo requieren.

#### Grupo 1. Mandos:

Director/a técnico/a del Laboratorio, es la persona que domina perfectamente todas las ramas de la prótesis, con responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos, en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de protesis dentales, y en la programación y organización del laboratorio. Para el desempeño de este puesto de trabajo se requerirá estar en posesión de la titulación de Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada, y cumplir con los requisitos de la ley 2/2000 de 31 de marzo de la Generalitat Valenciana.

Ayudante del/la director/a técnico/a del Laboratorio, es la persona que domina perfectamente todas las ramas de la prótesis, ostentando la responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de protesis dentales, pero sin la responsabilidad de la programación y organización del laboratorio siendo Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada, y cumplir con los requisitos de la ley 2/2000 de 31 de marzo de la Generalitat Valenciana.

#### Grupo 2. Técnicos:

Técnico especialista de 1<sup>a</sup> en prótesis dental: es la persona que domina a la perfección dos o más ramas de la prótesis, con responsabilidad e iniciativa propia, siendo Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada, y cumplir con los requisitos de la ley 2/2000 de 31 de marzo de la Generalitat Valenciana.

Administrativo/a: es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores o trabajadoras a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma que perciben plus de quebranto de moneda.

Informático/a.

Tècnic/a especialista 2<sup>a</sup> en pròtesi dental: és la persona especialitzada que domina a la perfecció una branca o més de la pròtesi amb responsabilitat i amb la qualitat d'un oficial de segona, ha de ser Tècnic Especialista en Pròtesi Dental o titulació equivalent o homologada,, i cumplir els requisits de la Llei 2/2000, de 31 de març, de la Generalitat Valenciana.

Manteniment: és la persona responsable de la posada al punt de les instal·lacions i maquinària del laboratori.

Auxiliar administratiu/iva: és la persona que, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, realitza funcions de mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

Grup 3. Altres servicis:

Visitador/a  
Comercial  
Netejadora  
Repartidora

**Capítol IV**  
**Clàusules d'ocupació**

**Article 15. Període de prova**

Durant el període de prova l'empresa i el treballador podran resoldre el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a cap indemnització. Una vegada transcorregut el període de prova sense que s'haja produït desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels serveis prestats en l'empresa a tots els efectes.

La duració del període de prova no podrà excedir el temps fixat en l'escala següent:

Grup 1	3 mesos
Grup 2	2 mesos
Grup 3	15 dies

**Article 16. Cessament en l'empresa**

Quan s'extingisca la relació per dimissió o cessament del treballador/a este haurà de preavisar l'empresa amb l'antelació següent:

Grups 1 i 2	60 dies
Grup 3	15 dies

Quan el treballador que decidix dimitir o cessar en l'empresa estiga contractat amb alguna de les modalitats de contracte temporal, el període de preavís, siga quin siga el seu nivell professional, serà de 15 dies quan la duració d'aixe contracte temporal siga de sis o més mesos, o no s'haja pactat duració expressa; mentre que en el mateix cas de treballadors amb contratació temporal i la duració de contracte del qual siga de menys de sis mesos, el termini de preavís serà de 10 dies.

La falta de preavís estableix facultarà a l'empresa per a deduir de les parts proporcionals a pagar en el moment de la liquidació als treballadors/es, l'equivalent diari del seu salari per cada dia que falte en el reglamentari preavís anteriorment fixat.

**Article 17. Modalitats de contractació**

1. Els contractes de duració determinada subscrits quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigiren, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa, podran tindre una duració màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos comptats a partir que es produïsquen les dites causes. Els contractes en vigor a la firma del present conveni es podran prorrogar en els termes pactats.

2. Durant la vigència del present conveni, la Comissió Paritària abordarà l'adaptació al sector de tot el que es referix a modalitats de contractació i el seu resultat s'incorporarà al text del conveni per a la seua aplicació.

3. Per part de les empreses afectades pel present conveni col·lectiu s'adquirix el compromís de mantenir en els seus centres de treball el percentatge de plantilla fixa o fixa discontinua que a continuació s'expressa:

a) En els centres de treball fins a 10 treballadors el 60 per cent de plantilla fixa o fixa discontinua.

Técnico especialista 2<sup>a</sup> en prótesis dental: es la persona que domina a la perfección una rama de la prótesis con responsabilidad, siendo Técnico Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada, y cumplir con los requisitos de la ley 2/2000 de 31 de marzo de la Generalitat Valenciana.

Mantenimiento: es la persona responsable de la puesta a punto de las instalaciones y maquinaria del laboratorio.

Auxiliar Administrativo/a: es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

Grupo 3. Otros Servicios:

Visitador/a  
Comercial  
Limpiajadora  
Repartidor/a

**Capítulo IV**  
**Cláusulas de empleo**

**Artículo 15. Período de prueba**

Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la empresa a todos los efectos.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo 1	3 meses
Grupo 2	2 meses
Grupo 3	15 días

**Artículo 16. Ceses en la empresa**

Cuando se extinga la relación por dimisión o cese del trabajador/a éste deberá preavisar a la empresa con la antelación siguiente:

Grupos 1 y 2	60 días
Grupo 3	15 días

Cuando el trabajador que decide dimitir o cesar en la empresa esté contratado con alguna de las modalidades de contrato temporal, el periodo de preaviso, cualquiera que sea su nivel profesional, será de 15 días cuando la duración de ese contrato temporal sea de seis o más meses, o no se haya pactado duración expresa; mientras que en el mismo caso de trabajadores con contratación temporal y cuya duración de contrato sea de menos de seis meses, el plazo de preaviso será de 10 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación a los trabajadores/as, el equivalente diario de su salario por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

**Artículo 17. Modalidades de contratación**

1. Los contratos de duración determinada celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir de que se produzcan dichas causas. Los contratos en vigor a la firma del presente Convenio se podrán prorrogar en los términos pactados.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria abordará la adaptación al sector de todo lo relativo a modalidades de contratación y el resultado de la misma se incorporará al texto del Convenio para su aplicación.

3. Por parte de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se adquiere el compromiso de mantener en sus centros de trabajo el porcentaje de plantilla fija o fija discontinua que a continuación se expresa:

a) En los centros de trabajo hasta 10 trabajadores el 60 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

b) En els centres de treball entre 11 i 30 treballadors el 65 per cent de plantilla fixa o fixa discontinua.

c) En els centres de treball de més de 30 treballadors el 80 per cent de plantilla fixa o fixa discontinua.

En tots els casos els treballadors autònoms computen als efectes del compliment dels percentatges previstos.

## Capítol V Temps de treball

### Article 18. Jornada

La jornada ordinària de treball serà de mil set-centes noranta-dos hores anuals, en còmput de 40 hores setmanals. Les empreses, respectant el nombre d'hores anuals podran acordar amb els representants dels treballadors una altra distribució de l'horari no sobrepassant la jornada màxima ordinària de nouhores diàries ni quaranta-cinc setmanals, i els excessos de treball que es puguen produir s'hauran de compensar amb el temps de descans corresponent de mutu acord entre les parts.

Quan en la jornada de treball es realitzen de forma continuada sis o més hores es tindrà dret per part dels treballadors i treballadores a un descans de quinze minuts. Este període de temps es considerarà com efectivament treballat.

Tot el que supere la jornada anual de mil set-centes hores noranta-dos hores serà considerat hora extraordinària.

La compensació de les hores extraordinàries es pactarà entre les parts, bé com a temps de descans o amb retribució econòmica. En cas de desacord es retribuiran segons la fórmula següent:

$$\underline{H.E. = S.B + Plus Promoció Econòmica + Pagues Extra + Condicions personals més beneficioses, si és el cas x 1,75}$$

1.792

### Article 19. Horari

Les empreses, amb l'informe previ dels representants legals dels treballadors, elaboraran el corresponent horari de treball del seu personal, i és facultat de l'empresa organitzar els torns i relleus i canviar aquells quan ho crea necessari i convenient, sense més limitacions que les legals i les fixades en este conveni.

Una còpia de l'horari s'exposarà en el tauler d'anuncis de l'empresa per a coneixement dels treballadors i treballadores.

### Article 20. Vacances

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal serà de trenta dies naturals, que es podran distribuir de comú acord entre empresari i treballador en dos períodes que es gaudiran un preferentment en els mesos d'agost i setembre i un altre preferentment en els mesos de desembre i gener.

L'elecció de torns serà rotatòria per antiguitat dins de cada categoria en l'empresa, començant-se a triar el primer any per eixe ordre. El que tria en primer lloc un any passarà a l'últim lloc l'any següent, seguint-se el mateix sistema per a anys successius.

El quadre de distribució de vacances s'exposarà amb una antelació de dos mesos com a mínim al gaudi del primer dels períodes pactats, si és el cas, en els taulets d'anuncis per al coneixement del personal.

En els casos de I.T. derivada de maternitat, la treballadora podrà acumular al període de baixa per la dita contingència les vacances anuals que li corresponguen.

L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes pagables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera que en estos casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal.

### Article 21. Permisos retribuïts

1. Els treballadors i les treballadores amb avís i justificació previs, excepte cas d'urgència justificada, podrán ausentarse del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

b) En los centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores el 65 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

c) En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores el 80 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

En todos los casos los trabajadores autónomos computan a los efectos del cumplimiento de los porcentajes previstos.

## Capítulo V Tiempo de trabajo

### Artículo 18. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientas noventa y dos horas anuales, en cómputo de 40 horas semanales. Las empresas, respetando el número de horas anuales podrán acordar, por necesidades del servicio a prestar (incremento de los trabajos, plazos de entrega prefijados, etc.) otra distribución del horario no sobre pasando la jornada máxima ordinaria de nueve horas diarias ni cuarenta y cinco semanales, debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir con el tiempo de descanso correspondiente de mutuo acuerdo entre las partes.

Cuando en la jornada de trabajo se realicen de forma continuada seis o más horas se tendrá derecho por parte de los trabajadores y trabajadoras a un descanso de quince minutos. Dicho período de tiempo se considerará como efectivamente trabajado.

Todo lo que supere la jornada anual de mil setecientas noventa y dos horas será considerado hora extraordinaria.

La compensación de las Horas Extraordinarias se pactará entre las partes, bien como tiempo de descanso o con retribución económica. En caso de desacuerdo se retribuirán según la siguiente fórmula:

$$\underline{H.E. = S.B + Plus Promoción Económica + Pagas Extra + Condiciones personales más beneficiosas, en su caso x 1,75}$$

1.792

### Artículo 19. Horario

Las empresas, con el informe previo de los representantes legales de los trabajadores, elaborarán el correspondiente horario de trabajo de su personal, siendo facultad de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en este Convenio.

Una copia del mismo se expondrá en el tablón de anuncios de la empresa para conocimiento de los trabajadores y trabajadoras.

### Artículo 20. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales, pudiéndose distribuir de común acuerdo entre empresario y trabajador en dos períodos que se disfrutarán uno preferentemente en los meses de agosto y septiembre y otro preferentemente en los meses de diciembre y enero.

La elección de turnos será rotatoria por antigüedad dentro de cada categoría en la empresa, empezándose a elegir el primer año por ese orden. El que elija en primer lugar un año pasará al último lugar al año siguiente, siguiéndose el mismo sistema para años sucesivos.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo al disfrute del primero de los períodos pactados en su caso, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

En los casos de IT derivada de maternidad, la trabajadora podrá acumular al período de baja por dicha contingencia las vacaciones anuales que le correspondan.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.

### Artículo 21. Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o decisió formal adoptada per la parella per a viure en comú. No es podrà reincidir en el gaudi d'este últim permís per este concepte fins passats 5 anys des de l'empadronament en comú, i no podran ser absorbits pel període de vacances en cas de coincidència. L'inici del gaudi el decidirà la persona interessada i, en tot cas, haurà d'estar inclòs entre els 15 dies el dia de la boda.

B) Tres dies naturals en els casos de naixement o adopció de fill/a, o acolliment familiar, malaltia greu, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el treballador o treballadora necessite fer un desplaçament a este efecte, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant-los de les vacances, amb la sol·licitud prèvia del treballador o treballadora.

En cas de naixement el permís podrà sol·licitar-se a partir de l'alta hospitalària de la dona, si el treballador així ho sol·licita.

La malaltia es considerarà greu quan així siga determinada per un facultatiu.

C) Un dia per trasllat del domicili habitual.

D) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Als efectes del conveni, es consideren deures inexcusables de caràcter públic i personal, entre altres els següents:

1. Expedició i renovació del DNI, permís de conduir, passaport i certificats, i registres d'organismes oficials, etc.

2. Citacions de jutjat, comissaries, governs civils o militars, revista militar, i els derivats d'una consulta electoral.

3. Exercici de càrrec públic de representació. Quan el compliment del deure referit supose la impossibilitat de prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador o treballadora afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 25 del present conveni.

4. El temps imprescindible per a assistir a consulta mèdica, el treballador i treballadora, o els seus fills menors d'edat, sempre que siga en el sistema públic sanitari o centres concertats amb este.

E) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris o finals. Els treballadors i les treballadores gaudiran d'este permís el dia natural en què tinga l'examen.

F) Tres dies de lliure disposició, sempre que hagen realitzat la jornada habitual de l'any anterior o 1.792 hores anuals. El període de gaudi serà de mutu acord entre l'empresa i el treballador/a.

G. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.

H. Totes les llicències i permisos que siguen de dies complets, comprendran el total de la jornada laboral siga quins siga esta.

#### Article 22. Permisos no retribuïts

1. Qui per raons de guarda legal tinga a la seu atenció directa algun menor de vuit anys o un disminuït físic o psíquic que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

2. Llicència per assumptes propis: fins a un mes a l'any, no coincident amb els mesos d'agost i setembre, sol·licitat amb una antelació de 20 dies, excepte casos d'urgent necessitat. Este permis suposa la suspensió temporal del contracte de treball pel temps que dure.

3. El temps imprescindible per a l'assistència a l'enterrament de familiars de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, que es podrà ampliar per un màxim de tres dies quan per a això haja de desplaçar-se.

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común. No se podrá reincidir en el disfrute de este último permiso por este concepto hasta pasados 5 años desde el empadronamiento en común, no pudiendo ser absorbidos por el periodo vacacional en caso de coincidencia. El inicio del disfrute lo decidirá la persona interesada debiendo, en todo caso, estar incluido entre los 15 días el día de la boda.

B) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo-a, o acogimiento familiar, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.

En caso de nacimiento el permiso podrá solicitarse a partir del alta hospitalaria de la mujer, si el trabajador así lo solicite.

La enfermedad se considerará como grave cuando así sea determinada por un facultativo.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

1. Expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados, y registros de organismos oficiales, etc.

2. Citaciones de juzgado, comisarías, delegación de Gobierno, y los derivados de una consulta electoral.

3. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 25 del presente convenio.

4. El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad, siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este.

E) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios o finales. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen.

F) Tres días de libre disposición, siempre que hayan realizado la jornada habitual del año anterior o 1792 horas anuales. El periodo de disfrute será de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

G) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

H) Todas las licencias y permisos que sean de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual fuera esta.

#### Artículo 22. Permisos no retribuidos

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Licencia por asuntos propios: hasta un mes al año, no coincidente con los meses de agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure el mismo.

3. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya de desplaçar-se.

plaçar-se el treballador o treballadora, fora de l'àmbit de la seu província de residència.

En cas de separació o divorci, el treballador o treballadora tindrà dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

4. El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat.

#### Article 23. Pauses i reducció de la jornada

El treballador o treballadora tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora quan la destine a la lactància de fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal de mitja hora que, a la seua opció, la podrà aplicar al principi o a l'acabament d'esta.

La dita pausa o reducció serà retribuïda i en el cas de lactància artificial pot ser sol·licitada per qualsevol dels cònjuges, si bé l'opció pot ser exercida per un d'ells en el cas que ambdós treballen en la mateixa empresa.

Els treballadors tindran dret a la reducció de jornada per atenció de familiars en els termes previstos en el vigent article 37.5 i 6 de l'Estatut dels Treballadors, o aquella normativa que en el futur el substituïsca.

#### Article 24. Excedència voluntària

Els treballadors i les treballadores que acrediten almenys un any d'antiguitat en l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a cinc.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per causes demostrables d'urgent necessitat, i haurà de rebre contestació així mateix escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Durant el primer any d'excedència el treballador/a té dret a la reserva del seu lloc de treball. Durant la resta del temps d'excedència el treballador conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

El treballador o la treballadora acollit a una excedència voluntària, no podrà optar a una nova fins transcorregut un any de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

#### Article 25. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat.

Es concedirà per:

a) La designació o elecció d'un càrrec públic.

b) El treballador o la treballadora que siga triat per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà així mateix sol·licitar una excedència forçosa especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball una vegada que esta finalitze.

#### Article 26. Excedència especial per maternitat

El treballador o la treballadora, al naixement de cada un dels fills o en el moment de l'adopció legal o acolliment familiar, tindrà dret a una excedència especial amb una duració màxima de fins a cinc anys, que serà de fins a vuit en cas de fills que siguin disminuïts físics o psíquics i començarà:

a) En la treballadora, a partir que finalitze el descans obligatori per maternitat o en el moment en què s'efectue l'adopció o l'acolliment familiar.

b) En el treballador, a partir de la data de naixement, o en el moment en què s'efectue l'adopció o l'acolliment familiar.

El naixement, l'adopció de nous fills o l'acolliment familiar generarà el dret a futures i successives excedències, que en tot cas donaran fi a l'anterior.

Durant el primer any d'excedència el treballador/a té dret a la reserva del seu lloc de treball. Durant la resta del temps d'excedència el treballador conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

zarse el trabajador o trabajadora, fuera del ámbito de su provincia de residencia.

En caso de separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.

4. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

#### Artículo 23. Pausas y reducción de la jornada

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares en los términos previstos en el vigente artículo 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o aquella normativa que en el futuro lo sustituya.

#### Artículo 24. Excedencia voluntaria

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Durante el resto del tiempo de excedencia el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hayan o se produzcan en la empresa.

El trabajador o trabajadora acogido a una excedencia voluntaria, no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

#### Artículo 25. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Se concederá por:

a) La designación o elección de un cargo público.

b) El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

#### Artículo 26. Excedencia especial por maternidad

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal o acogimiento familiar, tendrá derecho a una excedencia especial con una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos y comenzara:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento familiar.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento familiar.

El nacimiento, adopción de nuevos hijos o acogimiento familiar generarà el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Durante el resto del tiempo de excedencia el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hayan o se produzcan en la empresa.

Esta opción només pot exercitar-se per un dels pares o progenitors en el cas que ambdós treballen en la mateixa empresa.

#### Article 27. Reincorporació per fi d'excedència

Com a norma comuna a totes les situacions d'excedència tingudes en compte, si el treballador o la treballadora desitja reincorporar-se a l'empresa després de l'esgotament del període objecte de l'excedència, podrà efectuar-ho en el termini de 30 dies abans que finalitze este període, per mitjà d'un preavís per escrit d'almenys set dies d'antelació a la data en què sol·licite incorporar-se. En cas contrari, s'entendrà de forma expressa que renúncia al seu dret i causarà baixa definitiva en l'empresa.

#### Capítol VI Retribucions

##### Article 28. Grups salarials

Grup salarial 1:	
Director/a tècnic de Laboratori	
Grup Salarial 2:	
Ajudant del/la director/a tècnic/a del Laboratori	
Grup salarial 3:	
Tècnic especialista 1 <sup>a</sup> en pròtesi dental	
Administratiu/a	
Informàtic	
Grup Salarial 4:	
Tècnic especialista 2 <sup>a</sup> en pròtesi dental	
Manteniment	
Auxiliar administratiu	
Grup salarial 5:	
Comercial visitador/a	
Netejador/a	
Repartidor/a	

##### Article 29. Retribucions

La retribució del treballador per jornada i horari complet de treball per al 2009 serà la següent

Grup Salarial 1	1.416,22 €
Grup Salarial 2	1.072,17 €
Grup Salarial 3	850,21 €
Grup Salarial 4	670,00 €
Grup Salarial 5	650,00 €

L'increment retributiu per als anys 2010 i 2011 serà l'IPC real de l'any immediatament anterior més un diferencial del 0,5%.

##### Article 30. Plus de Promoció Econòmica (suplix el Plus d'Antiguitat)

Tots els treballadors i les treballadores, siga qui siga el seu nivell de responsabilitat percebran un Plus de Promoció Econòmica que es merita a partir del moment en què s'acumule un any de permanència en l'empresa, l'import del qual és de 44,24 € mensuals.

Els qui a l'entrada en vigor del present conveni percepren alguna quantitat en concepte de complement personal d'antiguitat, durant la seua vigència continuaran meritant este import sense cap increment i en concepte de condició personal més beneficiosa.

##### Article 31. Gratificacions extraordinàries

Les pagues extraordinàries d'estiu i hivern seran de trenta dies, i es pagaran a raó del que estableix l'article 20 del present conveni, i s'incrementaran, si és el cas, amb el Plus de Promoció Econòmica. La d'estiu es pagarà l'últim dia hàbil de la primera quinzena del mes de juliol, i la d'hivern abans del dia 21 de desembre.

##### Article 32. Complement per incapacitat temporal

L'empresa pagarà als treballadors que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, un complement de fins al 100% del seu salari des del primer dia i fins al final de la dita situació. Este complement podran cobrir-lo les empreses a través de les companyies asseguradores.

Esta opción solo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

#### Artículo 27. Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, podrá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo, mediante un preaviso por escrito de al menos siete días de antelación a la fecha en que solicite incorporarse. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

#### Capítulo VI Retribuciones

##### Artículo 28. Grupos salariales

Grupo salarial 1:	
Director/a técnico de Laboratorio	
Grupo Salarial 2:	
Ayudante del/la director/a técnico/a del Laboratorio	
Grupo salarial 3:	
Técnico especialista 1 <sup>a</sup> en prótesis dental	
Administrativo/a	
Informático/a	
Grup Salarial 4:	
Técnico especialista 2 <sup>a</sup> en prótesis dental	
Mantenimiento	
Auxiliar administrativo	
Grup salarial 5:	
Comercial visitador/a	
Netejador/a	
Repartidor/a	

##### Artículo 29. Retribuciones

La retribución del trabajador por jornada y horario completo de trabajo para 2009 será la siguiente

Grupo Salarial 1	1.416,22 €
Grupo Salarial 2	1.072,17 €
Grupo Salarial 3	850,21 €
Grupo Salarial 4	670,00 €
Grupo Salarial 5	650,00 €

El incremento retributivo para los años 2010 y 2011 será el IPC real del año inmediatamente anterior más un diferencial del 0,5%.

##### Artículo 30. Plus de Promoción Económica (suple al Plus d'Antigüedad)

Todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual sea su nivel de responsabilidad percibirán un Plus de Promoción Económica que se devenga a partir del momento en que se acumule un año de permanencia en la empresa, cuyo importe es de 44,24 € mensuales.

Quienes a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de complemento personal de antigüedad, durante su vigencia continuarán devengando dicho importe sin incremento alguno y en concepto de condición personal más beneficiosa.

##### Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias

Las pagas extraordinarias de verano e invierno serán de treinta días, y se pagarán a razón de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio, incrementándose en su caso con el Plus de Promoción Económica. La de verano se pagará el último día hábil de la primera quincena del mes de julio, y la de invierno antes del día 21 de diciembre.

##### Artículo 32. Complemento por incapacidad temporal

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un complemento de hasta el 100% de su salario desde el primer día y hasta el fin de dicha situación. Dicho complemento podrán cubrirlo las empresas a través de las compañías aseguradoras.

## Capítol VII Formació professional

### Article 33. Comissió sectorial de formació

En el marc del present conveni es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Sectorial de Formació, que estarà composta al 50% per les parts firmants del conveni, igualment es comunicara la seua constitució a les comissions del FORCEM, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

### Article 34. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seua formació i promoció professional, els treballadors i les treballadoras afectats pel present conveni, tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadoras reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball.

La formació i capacitat del treballador o treballadora que preste els seus serveis en l'empresa i, d'acord amb les necessitats d'esta, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provindre de la capacitat i dels coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.

Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció, és la formació. En conseqüència la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa esta es compromet a vincular la formació als distints processos de la carrera dels treballadors i treballadores i a la promoció.

Objectius de la formació. La formació professional en l'empresa s'orietarà cap als següents objectius:

A) Adaptació del titular al lloc de treball i a les modificacions d'este.

B) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.

C) Especialització, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.

D) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals.

E) Coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.

F) Adaptar la mentalitat dels treballadors i treballadores cap a una direcció participativa.

G) Ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.

H) Conéixer les condicions laborals del seu lloc de treball en evitació de riscos laborals i promoció d'hàbits saludables.

I) Afavorir l'accés de la dona a categories superiors i a llocs directius.

### Article 35. Desenvolupament de la formació

1. La Comissió Sectorial de Formació a través d'un estudi detallat determinarà les necessitats de formació basant-se en les quals s'elaborarà un pla de formació, amb el consegüent calendari de cursos a realitzar per les empreses, així com la petició a la Comissió General de Formació Contínua d'aquells cursos que s'entenga han de ser finançats per esta.

2. Els treballadors i les treballadoras de l'empresa i especialment els que exercisquen llocs de treball de direcció orgànica, estan obligats a prestar el seu suport ple al Pla de Formació, quan els siga requerit en activitats d'este i en l'àrea de la seua competència.

3. Els treballadors i les treballadoras assistents als curssets programats hauran de presentar necessàriament un comunicat d'assistència, així com una memòria on s'arrepleguen les matèries estudiades en el

## Capítulo VII Formación Profesional

### Artículo 33. Comisión sectorial de formación

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del convenio, igualmente se comunicara su constitución a las Comisiones del FORCEM, tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana como en el Estatal.

### Artículo 34. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

Objetivos de la formación. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

D) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.

E) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

F) Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.

G) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

H) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.

I) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.

### Artículo 35. Desarrollo de la formación

1. La Comisión Sectorial de Formación a través de un estudio por menorizado determinará las necesidades de formación en base a las cuales se elaborará un plan de formación, con el consiguiente calendario de cursos a realizar por las empresas, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta.

2. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa y especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, están obligados a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

3. Los trabajadores y trabajadoras asistentes a los cursillos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas

curs. A esta memòria tindran accés els treballadors i les treballadores a qui els puga resultar d'interès.

4. Els treballadors i les treballadoras de l'empresa podran presentar a la representació dels treballadors i treballadores o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de Formació. Estos suggeriments es faran arribar a la Comissió Sectorial de Formació.

5. Tots els treballadors i treballadoras, independentment del grup professional a què pertanguen, tindran accés als cursos, seminaris conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitza l'empresa sempre que estiguin relacionats amb el seu lloc de treball.

6. De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la formació i promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadoras afectats pel present conveni, tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació, o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

#### Article 36. Cost de la formació

Per a portar a terme els Plans de Formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del conveni, que es despleguen en virtut de l'Acord Nacional, les empreses afectades pel present conveni col·lectiu hauran de sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establides en este acord.

#### Article 37. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en estos cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que hi assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

#### Article 38. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a l'assistència a cursos els treballadors i treballadores que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguin exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs. Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord, en el cas de no haver-ne, per la Comissió Sectorial de Formació a la vista de les sol·licituds.

### Capítol VIII Seguretat i salut laboral

#### Article 39. Comissió sectorial de seguretat i salut

En el marc del present conveni i com a òrgan de participació en la matèria, es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral que tindrà una composició paritària de quatre membres per cada una de les parts firmants del conveni. La dita comissió tindrà com a objectiu coordinar el desenvolupament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i dels acords adop-tats en el present conveni per al sector.

#### Article 40. Salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret mencionat suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals. Així mateix, té el dret de participar en la política de la seua empresa o centre de treball.

Els treballadors hauran de cooperar amb l'empresari perquè este puga garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la pròpia seguretat i salut dels treballadors.

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals per mitjà de l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

L'empresa garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i a l'ambient laboral en què es duga a terme.

adas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.

4. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión Sectorial de Formación.

5. Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

6. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 36. Coste de la formación

Para llevar a término los Planes de Formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del convenio, que se desarrollen en virtud del Acuerdo Nacional, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

#### Artículo 37. Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

#### Artículo 38. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que esté desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo, en el caso de no existir estos, por la Comisión Sectorial de Formación a la vista de las solicitudes.

### Capítulo VIII Seguridad y salud laboral

#### Artículo 39. Comisión sectorial de seguridad y salud

En el marco del presente convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del convenio. Dicha Comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente convenio para el sector.

#### Artículo 40. Salud laboral

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así mismo, tiene el derecho de participar en la política de su empresa o centro de trabajo.

Los trabajadores deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc. Es duran a terme respectant el dret a la intimitat i la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors afectats i no podran ser usats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

Els treballadors tenen dret a ser informats sobre totes les qüestions de salut laboral que afecten l'empresa en el seu conjunt com de cada tipus de lloc de treball o funció.

L'empresa haurà de consultar els treballadors, i permetre la seua participació, en el marc de totes les qüestions que afecten la seguretat i la salut en el treball, i en particular, en l'elaboració dels plans de prevenció i en les evaluacions de riscos que hagen de realitzar-se, tot això de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (en endavant LPRL). Així mateix, l'empresari haurà de consultar els treballadors, amb caràcter previ, la contractació dels serveis de prevenció.

En les empreses que compten amb representants dels treballadors, els drets d'informació, consulta i participació seran exercits per estos, sense perjudici dels drets que als treballadors els atribuïx la LPRL.

Dins dels plans formatius que les empreses han d'escometre de conformitat amb l'article 19 de la LPRL s'impartirà als treballadors una formació teòrica i pràctica la duració de la qual serà fixada per la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral i en cas de desacord serà com a mínim de vuit hores. El disseny, la duració i els continguts de la dita formació es durà a terme d'acord amb el que estableix l'article 26 d'este conveni.

Així mateix, de conformitat amb l'article 37.2 de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i el Reial Decret 39/1997 de 17 de gener, l'empresa proporcionarà, conforme s'establisca per la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut, el nombre d'hores necessàries de formació per a l'exercici de les seues funcions. El disseny, la duració i els continguts de la dita formació es durà a terme per la Comissió Sectorial de Formació d'acord amb el que estableix l'article 26 d'este conveni:

La formació haurà d'estar centrada específicament en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. Haurà d'impartir-se sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o si no pot ser, en altres hores amb descompte en aquella del temps invertit en esta.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la resta de normativa d'aplicació serà el referent que guie les actuacions de l'empresari en matèria de salut i seguretat i constituiran el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de previndre els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

Salut Laboral i drogodependències. El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o l'increment del consum de drogues (fundamentalment alcohol i tabac) en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. Per això s'estima convenient incloure en este conveni el següent pla integral en les vessants preventiva, assistencial, participativa, voluntària i planificada:

Preventiva: es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives (que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promocionen hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Esta vigilància solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Así mismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer de conformidad con el artículo 19 de la LPRL se impartirá a los trabajadores una formación teórica y práctica cuya duración será fijada por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral y en caso de desacuerdo será como mínimo de ocho horas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo, de acuerdo con lo establecido con el artículo 26 de este convenio.

Así mismo de conformidad con el artículo 37.2 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, la empresa proporcionará, conforme se establezca por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, el número de horas necesarias de formación para el ejercicio de sus funciones. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión Sectorial de Formación de acuerdo con lo establecido en el Artículo 26 de este convenio:

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Salud Laboral y drogodependencias. El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Assistencial i voluntària: es facilitarà tractament a aquells treballadors/es que ho sol·liciten voluntàriament. A este efecte, es realitzaran i aplicaran programes d'assistència específics pels serveis de prevenció.

Participativa: tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors.

#### Article 41. Roba de treball

D'acord amb les normes d'uniformitat acordades per la direcció, les empreses proveiran als seus treballadors de dos equips de roba de treball. Estos equips hauran de ser renovats quan es deterioreuen, i com a mínim cada 2 anys. De la mateixa manera es proveirà als repartidors – cobradores d'un equip per a la pluja i el fred.

### Capítol IX Infraccions i sancions

#### Règim disciplinari

##### Article 42. Principis d'ordenació

Les presents normes de règim disciplinari perseguixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

1) Les faltes, sempre que siguen constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació que s'establix en el present capítol.

2) Tota falta cometida pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.

3) La falta, siga quina siga la seua qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador. La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors.

##### Article 43. Graduació de les faltes

###### 1. Es consideraran faltes lleus:

a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a vint minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, i en este cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.

e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o siga responsable i que produïsquen deterioraments lleus d'este.

###### g) L'embriaguesa no habitual en el treball.

###### 2. Es consideraran faltes greus:

a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins en tres ocasions en un mes per un temps total de fins a seixanta minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu la lletra d) del número 3 d'este mateix article.

e) La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i salut, així com la imprudència

Asistencial y voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

#### Artículo 41. Ropa de trabajo

De acuerdo con las normas de uniformidad acordadas por la dirección, las empresas proveerán a sus trabajadores de dos equipos de ropa de trabajo. Dichos equipos deberán ser renovados cuando se deterioren, y como mínimo cada 2 años. De la misma manera se proveerá a los repartidores – cobradores de un equipo para la lluvia y el frío.

### Capítulo IX Infracciones y sanciones

#### Régimen Disciplinario

##### Artículo 42. Principios de ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

1) Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

2) Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

##### Artículo 43. Graduación de las faltas

###### 1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

###### g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

###### 2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3 de este mismo artículo.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud, así como la

o negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjudicis greus a l'empresa, causen averies a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, en este cas seran considerades faltas molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anomalietats observats en les ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan se n'haja derivat un perjudici greu a l'empresa.

h) La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús de ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïsca greu perjudici per a l'empresa.

j) L'embriaguesa habitual en el treball.

k) La falta de neteja personal quan puga afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, haja hagut l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive perjudici greu per a les persones o les coses.

m) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

n) Les ofenses de paraula proferides o d'obra cometudes contra les persones, dins del centre de treball, quan revestisquen pronunciada gravetat.

o) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siga de distinta naturalesa i sempre que haja hagut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins de trimestre.

3. Es consideraran faltas molt greus:

a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any degudament advertida.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alters en un període d'un mes.

c) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altri.

e) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produïsca greu perjudici per a l'empresa.

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercutix negativament en el treball.

g) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

i) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

j) L'abús d'autoritat exercit pels que exercixen funcions de direcció.

k) L'assetjament sexual.

l) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.

m) Les derivades dels apartats 1.d., 2.d.) i 2.l) del present article.

n) La reincidència o reiteració en la comissió de faltas greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dues o més vegades per faltas greus, fins i tot de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

#### Article 44. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltas enumerades en l'article anterior, són les següents:

imprudència o negligència en el treball, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportunuo permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehiculos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro del trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alterños en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercutie negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d., 2.d., y 2.I. del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 44. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió d'ocupació i sou de fins a tres dies.

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de catorze dies a un mes, trasllat a centre de treball de localitat distinta durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades puguen fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

## Capítol X Règim d'incompatibilitats

### Article 45. Incompatibilitats

Els treballadors a qui se'ls aplique el present conveni, no podran realitzar, per compte propi o de tercer que no siga el mateix empresari, qualsevol treball que tinga relació amb la prótesi dental, ni podrà tindre interessos econòmics o societaris en empreses del sector o relacionades amb este, com ara clíniques dentals o depòsits dentals.

## Capítol XI Plans d'igualtat

### Article 46. Plans d'igualtat d'oportunitats i no discriminació

D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que negociaran i, si és el cas, acordaran, amb la representació legal de les treballadores i treballadors, en la forma que es determine en la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadores o treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un plans d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seu consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat preveuran, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL

A partir de l'1 de gener de 2009 s'aplicarà la taula salarial que es recull en l'article 29 del present text. Els treballadors/es que a l'entrada en vigor del present conveni tinguen altres condicions o exercixen altres funcions, seran respectades.

A partir de la publicació del present conveni, s'aplicaran les noves categories professionals, i les empreses quedaran obligades a requalificar als seus treballadors, si és el cas, en el termini màxim d'un mes des de la publicació del present.

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## Capítulo X Régimen de incompatibilidades

### Artículo 45. Incompatibilidades

Los trabajadores a los que les sea de aplicación el presente convenio, no podrán realizar, por cuenta propia o de tercero que no sea el propio empresario, cualquier trabajo que tenga relación con la prótesis dental, ni podrá tener intereses económicos o societarios en empresas del sector o relacionadas con el mismo, tales como clínicas dentales o depósitos dentales.

## Capítulo XI Planes de igualdad

### Artículo 46. Planes de igualdad de oportunidades y no discriminación

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadoras o trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

A partir del 1 de enero de 2009 será de aplicación la tabla salarial que se recoge en el artículo 29 del presente texto. Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio tuvieran otras condiciones o desempeñaran otras funciones, serán respectadas.

A partir de la publicación del presente convenio, será de aplicación las nuevas categorías profesionales, quedando obligadas las empresas a recalificar a sus trabajadores, si ello procede, en el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente.

Respecte als treballadors que a la data de publicació del present conveni no reunisquen els requisits exigits per a poder exercir el seu treball com a protèsic dental, s'establix un període transitori, que es regirà pels principis següents:

1. Es reconeix als treballadors amb contracte vigent a 31/12/2008 la categoria professional corresponent, en funció dels "coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici de la seua activitat professional". Esta equiparació es reconeixerà per un període que s'establirà en la comissió sectorial del present conveni, durant el qual els treballadors hauran de regularitzar la seua situació d'acord amb els requisits exigits a este efecte.

Amb este fi s'elaborara un pla de formació específic els continguts del qual hauran d'estar d'acord amb la formació modular de la branca.

Les parts firmants es comprometen a gestionar amb els organismes competents un procés d'homologació en les condicions que legalment procedisca.

Quan un titulat estiga contractat en pràctiques i acabat el període passe a eixa o a una altra empresa consolidarà la seua categoria.

La Comissió Paritària estableida en l'article 37 tindrà competència per a abordar qualsevol problema sorgit sobre classificació de categories professionals. Podrà ser convocada per qualsevol de les parts firmants i les seues resolucions sobre este tema tindran caràcter vinculant.

#### DISPOSICIÓ FINAL

Són parts atorgants del present conveni col·lectiu, per part empresarial l'Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesi Dental de València, l'Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesi Dental i l'Associació Professional de Protèssics Dentals de Castelló; i per part sindical Comissions Obreres del PV.

València, 6 de maig de 2009

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia  
Juan Badal Manrique  
Ramón Ponce Carrasco  
M<sup>a</sup> Teresa Soriano Hidalgo

Asociación Profesional de Protésicos Dentales de Castellón  
Lledó Rafels Pérez

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental  
Pedro J. Olivares Pérez

CCOO  
M<sup>a</sup> Victoria García Gómez  
Carlos Boils Rodríguez

Respecto a los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio no reúnan los requisitos exigidos para poder desempeñar su trabajo como Protésico Dental, se establece un período transitorio, que se regirá por los siguientes principios:

1. Se reconoce a los trabajadores con contrato vigente a 31/12/2008 la categoría profesional correspondiente, en función de los «conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su actividad profesional». Esta equiparación se reconocerá por un periodo que se establecerá en la comisión sectorial del presente convenio, durante el cual los trabajadores deberán regularizar su situación de acuerdo con los requisitos exigidos al efecto.

Con este fin se elaborara un plan de formación específico cuyos contenidos estén en consonancia con la formación modular de la rama.

Las partes firmantes se comprometen a gestionar con los organismos competentes un proceso de homologación en las condiciones que legalmente proceda.

Cuando un titulado esté contratado en prácticas y terminado el periodo pase a esa o a otra empresa consolidará su categoría.

La Comisión Paritaria establecida en el artículo 37 tendrá competencia para abordar cualquier problema surgido sobre clasificación de categorías profesionales. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes y sus resoluciones sobre este tema tendrán carácter vinculante.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia, la Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental y la Asociación Profesional de Protésicos dentales de Castellón; y por parte sindical Comisiones Obreras del PV.

Valencia, 6 de mayo de 2009

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia  
Juan Badal Manrique  
Ramón Ponce Carrasco  
M<sup>a</sup> Teresa Soriano Hidalgo

Asociación Profesional de Protésicos Dentales de Castellón  
Lledó Rafels Pérez

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental  
Pedro J. Olivares Pérez

CCOO  
M<sup>a</sup> Victoria García Gómez  
Carlos Boils Rodríguez

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 15 de setembre de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord pel qual es modifica de forma transitòria i excepcional, durant els anys 2009 i 2010, el que disposa l'article 62 del Conveni Col·lectiu de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000535). [2009/11049]*

Vist el text de l'acord pel qual es modifica de forma transitòria i excepcional el que disposa l'article 62, sobre no aplicació del règim salarial, del Conveni Col·lectiu de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 25 de juny de 2009, que està integrada, de part empresarial, per representants de FEDCAM i ANEFHOP, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats CCOO-FECOMA-PV i UGT-MCA, i de conformitat amb el que disponen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 15 de setembre de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

A València, el 25 de juny de 2009, a les 11.00 hores, en els locals de la Federació Valenciana d'Empresaris de la Construcció (FEVEC), situats al carrer del Músic Peydró, núm-36-4, es reunixen les parts següents:

Per la representació empresarial:

Per FEDCAM

- Rafael Moscat Pomares
- Juan García Beltrán
- Vicente Cerezo Novejarque

Per ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzó
- Francisco González Barroso

Per la representació social:

Per CCOO FECOMA-PV

- Carlos Broch Tejedor
- José Heredia Contreras
- Francisco Roca Zamora
- Luis Adolfo Cruz Cruzado
- Edmundo Escobar Ferrer

Assessors

- Miguel Montalbán Gámez
- Francisco Mejías Albiñana

Per UGT-MCA

- Elvira Martínez Rodríguez

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo por el que se modifica de forma transitoria y excepcional, durante los años 2009 y 2010, lo dispuesto en el artículo 62 del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (8000535). [2009/11049]*

Visto el texto del acuerdo por el que se modifica de forma transitoria y excepcional lo dispuesto en el artículo 62 sobre no aplicación del régimen salarial, del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 25 de junio de 2009, estando integrada la misma, de parte empresarial por representantes de FEDCAM y ANEFHOP, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos CCOO-FECOMA-PV y UGT-MCA, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 15 de septiembre de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

## CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

En Valencia, a 25 de junio de 2009, siendo las 11.00 horas, en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (FEVEC), sitos en la calle Músico Peydró nº 36-4<sup>a</sup>, se reúnen, las siguientes partes:

Por la representación empresarial:

Por FEDCAM

- Rafael Moscat Pomares
- Juan García Beltrán
- Vicente Cerezo Novejarque

Por ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzó
- Francisco González Barroso

Por la representación social:

Por CCOO-FECOMA. PV

- Carlos Broch Tejedor
- José Heredia Contreras
- Francisco Roca Zamora
- Luis Adolfo Cruz Cruzado
- Edmundo Escobar Ferrer

Asesores

- Miguel Montalbán Gámez
- Francisco Mejías Albiñana

Por UGT-MCA

- Elvira Martínez Rodríguez

Assessors  
Miguel Sebastián Ara

Ambdues parts es reconeixen mútuament plena legitimació i capacitat per a la firma del present acord, constituïdes en Comissió Negociadora del Conveni Autonòmic de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana

#### ACORDEN

Primer. Constatada la difícil situació per la qual travessa el sector de derivats del ciment, com a conseqüència de la crisi econòmica que implica tota la cadena de construcció, i la constant pèrdua de llocs de treball que produeixen, estimen les parts que han de dotar-se d'instruments transitoris que permeten, mentre persistisca l'actual conjuntura econòmica, ajudar a aturar la caiguda de l'ocupació i contribuir amb les empreses afectades resoldre estos problemes

Segon. Modificar de forma transitòria i excepcional durant els anys 2009 i 2010 el que disposa l'article 62 del vigent Conveni Collectiu Autonòmic de Derivats del Ciment en el sentit de, les empreses que sol·liciten la no aplicació del règim salarial únicament hauran d'aportar els balanços de situació i el compte de resultats que acrediten situacions de pèrdues d'explotació en els dotze mesos anteriors a la data de presentació de la sol·licitud.

Tercer. Per a l'any 2009, disposaran de 90 dies naturals des de la publicació oficial de les taules salarials per a sol·licitar la no aplicació del règim salarial pactat. Este termini serà de 30 dies naturals des de la publicació oficial per a l'any 2010.

Quart. Les empreses no podrán fer uso de esta cláusula durante dos años consecutivos; no obstant això, aquellas empresas en las que persistan las condiciones que les llevaron a acogerse a la no aplicación salarial durante el año 2009, podrán solicitar el descuelgue para el año 2010 y será la Comisión Paritaria de Interpretación de este convenio quién resolverá la procedencia o no de la solicitud.

Cinqué. Es faculta Beatriz Elipe Songel per a depositar la presente acta, a efectos del seu registre en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, i posterior publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

No havent-hi més assumptes a tractar, una vegada llegida i firmada, la present acta per un membre de cada representació, s'alça la sessió a les 13.00 hores.

Asesores  
– Miguel Sebastián Ara

Ambas partes, reconociéndose mutuamente plena legitimación y capacidad para la firma del presente acuerdo, constituidas en Comisión Negociadora del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunitat Valenciana,

#### ACUERDAN

Primer. Constatada la difícil situación por la que atraviesa el sector de derivados del cemento, como consecuencia de la crisis económica que envuelve a toda la cadena de construcción, y la constante pérdida de puestos de trabajo que vienen produciéndose, estiman las partes que deben dotarse de instrumentos transitorios que permitan, mientras persista la actual coyuntura económica, ayudar a detener la caída del empleo y contribuir con las empresas afectadas a resolver estos problemas

Segundo. Modificar de forma transitoria y excepcional durante los años 2009 y 2010 lo dispuesto en el artículo 62 del vigente Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento en el sentido de, las empresas que soliciten la no aplicación del régimen salarial únicamente deberán aportar los balances de situación y cuenta de resultados que acrediten situaciones de pérdidas de explotación en los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Tercero. Para el año 2009, dispondrán de 90 días naturales desde la publicación oficial de las tablas salariales para solicitar la no aplicación del régimen salarial pactado. Este plazo será de 30 días naturales desde la publicación oficial para el año 2010.

Cuarto. Las empresas no podrán hacer uso de esta cláusula durante dos años consecutivos; no obstante, aquellas empresas en las que persistan las condiciones que les llevaron a acogerse a la no aplicación salarial durante el año 2009, podrán solicitar el descuelgue para el año 2010 y será la Comisión Paritaria de Interpretación de este convenio quién resolverá la procedencia o no de la solicitud.

Quinto. Se faculta a Beatriz Elipe Songel para depositar la presente acta, a efectos de su registro en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, y posterior publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente acta, por un miembro de cada representación, se levanta la sesión siendo las 13.00 horas

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ d'11 de setembre de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu del Sector de Servicis de l'Associació Patronal de Seguretat i Servicis (cod. 8000753). [2009/11098]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Servicis de l'Associació Patronal de Seguretat i Servicis, suscrit per la Comissió Negociadora el dia 18 de juny de 2009, que està integrada, de part empresarial, per representants de l'Associació Patronal de Seguretat i Servicis, i de part dels treballadors, per representants del Sindicat Independent, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 11 de setembre de 2009.— El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

TEXT ARTICULAT DEL CONVENI DEL SECTOR DE SERVICIS DE L'ASSOCIACIÓ PATRONAL DE SEGURETAT I SERVICIS

### CAPÍTOL I Àmbit d'aplicació

#### Article 1. Àmbit personal i funcional

El present conveni col·lectiu obliga a la direcció i tots els treballadors del sector servicios que els presten en les empresas asociadas a l'Associació Patronal Valenciana de Seguretat i Servicis.

Àmbit funcional: El present conveni serà d'obligat compliment en totes les activitats pròpies del sector de servicios, les quals consistixen en la prestació de servicios a tercera per mitjà d'auxiliars de servicios, conductors, hostesses, ordenances i peones.

Àmbit personal: La normativa d'este conveni serà d'obligada observança per a totes les empresas, i treballadors de les activitats enumerades anteriorment.

#### Article 2. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu se circumscriu a l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

#### Article 3. Àmbit temporal

L'entrada en vigor del present conveni col·lectiu es produirà el dia 30 de maig de 2009 amb independència de la data de la seua publicació en el diari oficial corresponent i es pacta una duració de quatre anys amb retroactivitat a l'1 de gener de 2007.

Qualsevol de les parts podrà sol·licitar a l'altra la revisió d'este conveni preavant almenys amb un mes d'antelació al seu venciment i mencionant en la dita sol·licitud els articles objecte de nova negociació.

Mentre duren les negociacions d'un nou conveni continuará aplicant-se les condicions pactades en este conveni col·lectiu.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de la Asociación Patronal de Seguridad y Servicios (cod. 8000753) [2009/11098]*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de la Asociación Patronal de Seguridad y Servicios, suscrito por la Comisión Negociadora el día 18 de junio de 2009, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación Patronal de Seguridad y Servicios, y de parte de los trabajadores, por representantes del Sindicato Independiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 11 de septiembre de 2009.— El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN PATRONAL DE SEGURIDAD Y SERVICIOS

### CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito personal y funcional

El presente convenio colectivo obliga a la dirección y a todos los trabajadores del sector servicios que los presten en las empresas asociadas a la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios.

Ámbito funcional: El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de servicios, las cuales consisten en la prestación de servicios a terceros mediante Auxiliares de Servicios, Conductores, Azafatas, Ordenanzas y Peones.

Ámbito personal: La normativa de este Convenio será de obligada observancia para todas las empresas, y trabajadores de las actividades enumeradas anteriormente.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo se circumscribe al ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

La entrada en vigor del presente convenio colectivo se producirá el día 30 de mayo de 2009 con independencia de la fecha de su publicación en el diario oficial correspondiente pactándose una duración de cuatro años con retroactividad a 1 de enero de 2007.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la otra la revisión de este convenio preavisoando al menos con un mes de antelación a su vencimiento y mencionando en dicha solicitud los artículos objeto de nueva negociación.

Mientras duren las negociaciones de un nuevo convenio seguirá siendo de aplicación las condiciones pactadas en este convenio colectivo.

Si arribat el seu venciment pel transcurs dels quatre anys pactats cap de les parts ha denunciat el seu contingut en els termes anteriorment assenyalats, el conveni es prorrogarà automàticament de forma anual fins a un període màxim d'uns altres quatre anys.

## CAPÍTOL II

### Compensació, absorció, garantia *ad personam* i vinculació a la totalitat

#### *Article 4. Absorció i compensació*

Les condicions pactades són compensables i absorbibles en la seua totalitat amb les que anteriorment regiren per millores pactades o unilateralment concedides per l'empresa.

#### *Article 5. Garantia ad personam*

Es respectaran a títol individual o col·lectiu les condicions econòmiques i d'una altra índole que siguen més beneficioses a les establides en este conveni considerades en el seu conjunt i en còmput anual.

#### *Article 6. Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment.

No obstant això, en el cas que algun article siga totalment o parcialment declarat nul, este quedará absolutamente inaplicable amb independència de l'aplicació de la resta del conveni fins que les parts firmants li donen contingut conforme a la legalitat vigent.

## CAPÍTOL III

### Comissió Paritària

#### *Article 7. Comissió Paritària*

Es constituirà una Comissió Paritària del conveni la qual estarà integrada per tres membres de la representació empresarial tres membres de la representació sindical firmants d'este conveni. Són funcions de la Comissió Paritària les següents:

a. Interpretació general del conveni.

b. Seguiment de l'aplicació del que s'ha pactat

c. Conciliació preceptiva en conflictes col·lectius que suposen la interpretació de les normes del present conveni.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio davant de la Comisión Paritaria, set días abans de la planificación de la reunión per a la seu inclusió en l'ordre del dia. Este orde del dia s'enviarà a les parts tres dies abans de la realització de la reunión que haurà de fer-se obligatoriamente dins dels quinze dies següents a la recepció de l'escript. En el supòsit d'existir acord entre les parts determinarà la jurisdicció social amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritaries, tal com disposa l'article 91 de l'ET i el 151 del RDL 2/95 pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Procediment Laboral.

2. Qualsevol de les parts de la Comissió Paritaria podrà convocar les dites reunions. La part convocant estarà obligada a comunicar a tots els components per carta certificada amb justificant de recepció en els terminis previstos en l'apartat anterior. La convocatòria contindrà el següent: ordre del dia, lloc, hora i data de reunió.

Les decisions s'adoptaran per majoria simple de vots i tindran sempre caràcter vinculant.

Perquè les reunions siguin vàlides hauran d'assistir-hi com a mínim dos membres per cada part.

Sempre que es reunisquen els membres de la Comissió Paritaria les despeses aniran a càrrec de l'empresa i la part social queda alliberada pel temps que dure la negociació.

## CAPÍTOL IV

### Organització i direcció del treball

#### *Article 8. Principi inspirador*

L'organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa amb subjecció a les normes del present conveni i la legislació laboral vigente en cada moment.

Comprén les normes següents:

Si llegado su vencimiento por el transcurso de los cuatro años pactados ninguna de las partes hubiera denunciado su contenido en los términos anteriormente señalados, el mismo se prorrogará automáticamente de forma anual hasta un periodo máximo de otros cuatro años.

## CAPÍTULO II

### Compensación, absorción, garantía *ad personam* y vinculación a la totalidad

#### *Artículo 4. Absorción y compensación*

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.

#### *Artículo 5. Garantía ad personam*

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en este convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### *Artículo 6. Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable con independencia de la aplicación del resto del convenio hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

## CAPÍTULO III

### Comisión paritaria

#### *Artículo 7. Comisión paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria del convenio la cual estará integrada por tres miembros de la representación empresarial tres miembros de la representación sindical firmantes de este convenio. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a. Interpretación general del convenio.

b. Seguimiento de la aplicación de lo pactado

c. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes tres días antes de la celebración de la reunión que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de existir acuerdo entre las partes determinará la jurisdicción social con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal como dispone el Artículo 91 del ET y el 151 del RDL 2/95 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Cualquier de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en los plazos previstos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: orden del día, lugar, hora y fecha de reunión.

Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de votos y tendrán siempre carácter vinculante.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas como mínimo dos miembros por cada parte.

Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria los gastos correrán a cargo de la empresa quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

## CAPÍTULO IV

### Organización y dirección del trabajo

#### *Artículo 8. Principio inspirador*

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa con sujeción a las normas del presente convenio y la legislación laboral vigente en cada momento.

Comprende las siguientes normas:

a) La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment a cada treballador.

b) L'adjudicació a cada treballador del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigible.

c) La fixació de normes de treball que garantisquen l'òptima realització i seguretat dels serveis propis de l'activitat, establint-se el quadre de premis i sancions adequats al compliment o incompliment de tals normes.

d) L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en robes, efectes, eines, vehicles i la resta d'elements que componen l'equip personal, així com de les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i dels seus clients.

e) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, per mitjà de l'establiment dels canvis de llocs de treball, desplaçaments i trasllat que exigeixen les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en este conveni.

f) La fixació d'una fórmula de càlcul de la retribució de forma clara i senzilla, de manera que els treballadors poden fàcilment comprendre-la, fins i tot en els casos en què s'aplique un sistema de remuneració amb incentius o primes.

## CAPÍTOL V Prestació del treball

### *Article 9. Ingrés i contractació*

Les parts firmants d'este conveni declaran i fan constar la seua preocupació pels sectors de població laboral amb dificultats per a aconseguir ocupació com són els joves o els majors de 45 anys.

En este sentit, les parts coincidixen en la necessitat de propiciar la contractació d'estos col·lectius.

Serà de lliure valoració per part de l'empresa l'elecció de les persones que seran contractades per a exercir els seus serveis en la mateixa sense perjui que posteriorment s'acorden distints criteris d'elecció entre l'empreses i la representació dels treballadors.

### *Article 10. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció*

La duració dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció serà, durant la vigència del present conveni, d'un màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

### *Article 11. Confidencialitat de la prestació laboral*

Es fa especialment exigible als treballadors subjectes al present conveni que mantinguin amb especial rigor i prudència els secrets relatius a l'explotació d'activitat de les empreses atés el caràcter confidencial de la prestació dels serveis.

### *Article 12. Formació*

Ateses les característiques especials que concorren en l'activitat de les empreses, i a fi de mantindre permanentment capacitats els seus treballadors per al responsable i correcte compliment de les obligacions del servei, tot el personal operatiu estarà obligat a assistir als cursos i la resta d'activitats formatives de caràcter professional que l'empresa estime convenientes dins de la jornada laboral o per mitjà de negociació amb la representació per a un altre cas.

### *Article 13 Període de prova*

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seua categoria professional i al lloc de treball que exercisca com si fóra de plantilla excepte els derivats de la resolució laboral que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

El període de prova no podrà excedir els períodes següents:

Personal directiu i titulat: 6 mesos

Personal administratiu: 3 mesos

Personal comandaments intermedis: 3 mesos

Personal operatiu: dos mesos

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores pueden fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

## CAPÍTULO V Prestación del trabajo

### *Artículo 9. Ingreso y contratación*

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son los jóvenes o los mayores de 45 años.

En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Será de libre valoración por parte de la empresa la elección de las personas que van a ser contratadas para desempeñar sus servicios en la misma sin perjuicio de que posteriormente se acuerden distintos criterios de elección entre la empresas y la representación de los trabajadores.

### *Artículo 10. Contratos eventuales por circunstancias de la producción*

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será, durante la vigencia del presente convenio, de un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

### *Artículo 11. Confidencialidad de la prestación laboral*

Se hace especialmente exigible a los trabajadores sujetos al presente convenio mantengan con especial rigor y prudencia los secretos relativos a la explotación de actividad de las empresas dado el carácter confidencial de la prestación de los servicios.

### *Artículo 12. Formación*

Dadas las características especiales que concurren en la actividad de las empresas, y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y correcto cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo vendrá obligado a asistir a los cursos y demás actividades formativas de carácter profesional que la empresa estime convenientes dentro de la jornada laboral o mediante negociación con la representación para otro caso.

### *Artículo 13 Periodo de prueba*

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

El periodo de prueba no podrá exceder de los siguientes periodos:

Personal directivo y titulado: 6 meses

Personal administrativo: 3 meses

Personal mandos intermedios: 3 meses

Personal operativo: dos meses

#### *Article 14. Reconeixement mèdic*

El personal de l'empresa estarà obligat a sotmetre's a l'inici de la prestació a examen mèdic, així com totes les vegades que l'empresa ho estime oportú, si circumstàncies especials i/o específiques així ho aconsellen.-

#### *Article 15. Lloc de treball*

Ateses les especials circumstàncies en què es realitzen habitualment els serveis contractats per les empreses de serveis generals la mobilitat del personal estarà determinada per les facultats de decisió de l'empresa, amb respecte sempre a la legalitat vigent, que procedirà a la distribució del seu personal entre els seus diversos llocs de treball, de la manera més racional i adequada als fins productius, dins d'una mateixa localitat.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio donde habitualmente presta sus servicios o para el que haya sido contratado como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat no donaran lloc a dietes per a cap dels treballadors de les empreses inclòses en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu, i sí al corresponent plus de transport pactat.

#### *Article 16. Desplaçaments*

Quan un treballador haja de desplaçar-se per necessitat del servei fora de la localitat, entesa en els termes de l'article 15, i el desplaçament es realitze en vehicle particular del treballador, es pagaran 0,21€ el quilòmetre per a l'any 2007, i per als anys successius es fixen els increments que es detallen. A més tindrà dret a percebre dietes. L'import de les dietes acordades en este conveni col·lectiu serà:

##### *Quilòmetres*

	2007	2008	2009
Any € km	0,21€	0,22€	0,22€

##### *Dieten*

	2007	2008	2009
Any	8,12€	8,46€	8,58€
	14,40€	15,00€	15,21€
	12,22€	12,73€	12,91€
	26,44€	27,55€	27,93€
	33,15€	34,54€	35,05€

Per a l'any 2010 el quilometratge i les dietes tindran un increment equivalent a l'IPC real de l'any anterior més mig punt.

#### *Article 17. Jornada de treball*

La jornada de treball serà de 1.782 hores de treball efectiu en còmput anual, amb els descansos que estableix l'Estatut dels Treballadors. La dita jornada anual es computarà a raó de 162 h. mensuals de mitjana.

#### *Article 18. Hores extraordinàries*

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles que considerades en el seu conjunt diari, setmanal o anual excedisquen de la jornada pactada en el present conveni i d'acord amb el calendari establert.

Durant el present any regiran els imports següents:

##### *Valor hores extraordinàries 2007*

Categories	Import
Any	2007
Personal operatiu	2008
Auxiliar de Serveis	2009
Conductor	4,54 €
Hostessa	4,61€
	4,79€
	4,86€

#### *Artículo 14. Reconocimiento médico*

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse al inicio de la prestación a examen médico, así como cuantas veces la Empresa lo estime oportunamente, si circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.-

#### *Artículo 15. Lugar de trabajo*

Dadas las especiales circunstancias en que se realizan habitualmente los servicios contratados por las empresas de servicios generales la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de decisión de la Empresa, con respecto siempre a la legalidad vigente, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo, de la manera más racional y adecuada a los fines productivos, dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio donde habitualmente presta sus servicios o para el que haya sido contratado como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí al correspondiente plus de transporte pactado.

#### *Artículo 16. Desplazamientos*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 15, y el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,21€ el kilómetro para el año 2007, fijando para los años sucesivos los incrementos que se detallan. Además tendrá derecho a percibir dietas. El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

##### *Kilómetros*

	2007	2008	2009
Any € km	0,21€	0,22€	0,22€

##### *Dietas*

	2007	2008	2009
Any	8,12€	8,46€	8,58€
	14,40€	15,00€	15,21€
	12,22€	12,73€	12,91€
	26,44€	27,55€	27,93€
	33,15€	34,54€	35,05€

Para el año 2010 el kilometraje y las dietas tendrán un incremento equivalente al IPC real del año anterior más medio punto.

#### *Artículo 17. Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo será de 1.782 horas de trabajo efectivo en cálculo anual, con los descansos que establece el Estatuto de los Trabajadores. Dicha jornada anual se computará a razón de 162 h. mensuales de promedio.

#### *Artículo 18. Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente Convenio y de acuerdo con el calendario establecido.

Durante el presente año regirán los siguientes importes:

##### *Valor horas extraordinarias 2007*

Categorías	Importe
Any	2007
Personal operativo	2008
Auxiliar de Servicios	2009
Conductor	4,54 €
Asistente	4,61€
	4,79€
	4,86€

Ordenança	4,58€	4,77€	4,84€
Peón	4,56€	4,75€	4,82€

Per a l'any 2010 les hores extraordinàries experimentaran un increment equivalent a l'IPC real de l'any anterior més mig punt.

No obstant això, l'empresa podrà optar per compensar les hores extraordinàries per temps equivalents de descans en els dos mesos següents.

#### *Article 19. Descans setmanal*

El treballador tindrà dret a un descans setmanal mínim d'un dia i mig ininterromput o dos dies cada dos setmanes.

#### *Article 20. Vacances*

Els treballadors tindran dret a unes vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals. S'establirà un torn rotatori de vacances per acord entre l'empresa i els treballadors. El quadre de vacances haurà d'establir-se almenys amb dos mesos anteriors al gaudi de les vacances.

El gaudi de les vacances es realitzarà en dos períodes de 15 dies naturals.

#### *Article 21. Llicències*

Els treballadors regits per este conveni tindran dret al gaudi de llicències retribuïdes en els casos i amb la duració que a continuació s'indiquen en dies naturals:

a) 15 dies naturals per matrimoni del treballador

b) 2 dies, en cas de naixement de fills, ampliables a 2 dies més, en cas de necessitar desplaçament o si el part presenta complicacions o resulta malaltia greu.

c) 2 dies per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps establit per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional, en els supòsits i en la forma regulats per l'Estatut dels Treballadors.

e) 1 dia, ampliable a 3 dies per desplaçament fora de la província, pel matrimoni de pares, fills, germans i néts d'un o altre cònjuge.

f) 1 dia per bateig d'un fill o nét.

g) 1 dia per primera Comunió d'un fill o nét

h) Pel temps necessari per a atendre els requeriments judicials de què siguen objecte com a conseqüència de l'exercici de les seues funcions.

i) 2 dies per malaltia greu, defunció o hospitalització de parent, fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que podrà ampliarse a 4 dies quan haja de desplaçar-se fora de la província.

#### *Article 22. Extinció del contracte de treball*

Els treballadors que decidisquen unilateralment posar fi a la relació laboral hauran de preavísar la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies hàbils. L'incompliment d'este preavís comportarà la pèrdua del salari corresponent a la part proporcional del període.

#### *Article 23. Delegats de prevenció*

L'empresa haurà de proporcionar als Delegats de prevenció, un curs de formació suficient, relacionat amb el desenvolupament de les seues funcions en esta matèria, de 30 hores de duració.

#### CAPÍTOL VI Faltas i sancions

#### *Article 24. Faltas*

Les accions o omissions punibles en què incòrreguen els treballadors es classificaran atenent a la seua importància, reincidències i intencions, en lleus, greus i molt greus.

En l'aplicació de les sancions es tindran en compte i valoraran les circumstàncies personals del treballador, el seu nivell cultural, transcendència del dany, grau de reiteració o reincidència.

Ordenanza	4,58€	4,77€	4,84€
Peón	4,56€	4,75€	4,82€

Para el año 2010 las horas extraordinarias experimentarán un incremento equivalente al IPC real del año anterior más medio punto.

No obstante, la empresa podrá optar por compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso en los dos meses siguientes.

#### *Artículo 19. Descanso semanal*

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido o dos días cada dos semanas.

#### *Artículo 20. Vacaciones*

Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se establecerá un turno rotatorio de vacaciones por acuerdo entre la empresa y los trabajadores. El cuadro de vacaciones deberá establecerse al menos con dos meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se realizará en dos periodos de 15 días naturales.

#### *Artículo 21. Licencias*

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) 15 días naturales por matrimonio del trabajador

b) 2 días, en caso de nacimiento de hijos, ampliables a 2 días más, en caso de necesitar desplazamiento o si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

e) 1 día, ampliable a 3 días por desplazamiento fuera de la provincia, por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge.

f) 1 día por bautizo de un hijo o nieto.

g) 1 día por primera Comunión de un hijo o nieto

h) Por el tiempo necesario para atender los requerimientos judiciales de que sean objeto como consecuencia del desempeño de sus funciones.

i) 2 días por enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de pariente, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse a 4 días cuando deba desplazarse fuera de la provincia.

#### *Artículo 22. Extinción del contrato de trabajo*

Los trabajadores que decidan unilateralmente poner fin a la relación laboral deberán preavisar a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días hábiles. El incumplimiento de este preaviso llevará consigo la pérdida del salario correspondiente a la parte proporcional del período.

#### *Artículo 23. Delegados de prevención*

La empresa deberá proporcionar a los Delegados de prevención, un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

#### CAPÍTULO VI Faltas y sanciones

#### *Artículo 24. Faltas*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

*Article 25*

Són faltes lleus

1. Fins a quatre faltes de puntualitat, amb retard superior a cinc minuts i inferior a quinze, dins del període d'un mes.

2. No notificar, amb caràcter previ, l'absència al treball i no justificar, dins de les vint-i-quatre hores següent llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet la raó que la va motivar.

3. Els descuits i distraccions en la realització del treball o en l'atenció i conservació de les màquines, eines, ferramentes, instal·lacions pròpies dels clients. Quan l'incompliment d'això origine conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta es podrà reputar de greu o molt greu.

4. La inobservança de les ordres de servei, així com la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.

5. Les faltes de respecte i consideració de caràcter lleu als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb els mateixos dins de la jornada de treball i usar paraules malsonants i indecoroses amb els mateixos.

6. La falta de neteja i neteja personal i dels uniformes, equips, etc de manera ocasional.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i la resta de circumstàncies que afecten la seua activitat laboral.

8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

9. Excedir-se en les seues atribucions o entremetre's en els serveis peculiares d'un altre treballador, quan el cas no constituya falta greu.

*Article 26*

Són faltes greus

1. Cometre dos faltes lleus en el període d'un trimestre, excepte en la puntualitat, encara que siguen de distinta naturalesa, sempre que haja mediat sanció comunicada per escrit.

2. Més de quatre faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes superior als deu minuts o fins a quatre faltes superiors a quinze minuts cada una d'elles.

3. La falta d'assistència al treball d'un dia en el període d'un mes, sense causa justificada. Serà molt greu si de resultes de l'absència es causa greu perjuí a l'empresa.

4. La desobediència greu als superiors en matèria de treball i la replica descortés a companys, comandaments o públic. Si implica trencament manifest a la disciplina o se'n deriva perjuí notori per a l'empresa, companys de treball o públic es reputarà molt greu.

5. La suplantació de la personalitat d'un company al fitxar o firmar, se sancionarà tant a qui fitxa per un altre com a este últim.

6. La voluntària disminució de l'activitat habitual i la negligència i desidia en el treball que afecta la bona marxa del servei.

7. La simulació de malaltia o accident i no entregar el comunicat de baixa oficial dins de les quaranta-vuit hores següents a la seua emissió, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

8. L'ocupació de temps, uniformes, materials, útils, o màquines en qüestions alienes al treball o en benefici propi.

9. Fer desaparéixer uniformes i segells, tant de l'empresa com de clients d'esta, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

10. Portar els registres, documentació, quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i escrits que reglamentàriament han de tindre, sense les formalitats degudes i cometent faltes que per la seua gravetat o transcendència meresquen especial correctiu. I, si tenen especial rellevància, tindran la consideració de molt greu.

11. La negativa a la utilització o falta d'ús de qualsevol dels equips de protecció individual que l'empresa pose a disposició del treballador.

*Article 27*

Són faltes molt greus

1. La reincidència en comissió de falta greu en el període de sis mesos, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que haja mediat sanció.

*Artículo 25*

Son faltas leves

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.

2. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho la razón que la motivó.

3. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

5. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

6. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

*Artículo 26*

Son faltas graves

1. El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la replica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha por otro como a éste último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y, si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

11. La negativa a la utilización o falta de uso de cualquiera de los equipos de protección individual que la empresa ponga a disposición del trabajador.

*Artículo 27*

Son faltas muy graves

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de sis mesos o vint en un any, encara que hagen sigut sancionades independentment.

3. Tres o més faltes injustificades al treball en el període d'un mes; més de sis en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any, sempre que hagen sigut sancionades independentment.

4. La falsedad, la desleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servei durant l'exercici de les seues tasques o fora d'estes.

5. Realitzar treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat laboral transitòria, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar aquella situació.

6. La continuada i habitual falta de neteja de tal índole que produïsca queixes justificades de caps, companys de treball o tercers.

7. L'embriaguesa o ús de drogues durant el servei.

8. La violació del secret de correspondència o de documentació de l'empresa o de les persones en els locals e instal·lacions de la qual es realitza la prestació dels serveis i no guardar la deguda discreció o el natural sigil dels assumptes i serveis en què per la missió de la seu comesa hagen de ser assabentats.

9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, companys, personal a càrrec seu o familiars d'estos, així com als empleats, clients o qualsevol altra persona que es trobe en els locals o instal·lacions en els quals realitza la seu activitat, si n'hi ha.

10. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delicte o falta qualificats com a tals en les lleis penals.

11. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat una vegada pres possessió d'estos i la inhibició o passivitat en la seu prestació.

12. La disminució voluntària i continuada del rendiment.

13. Originar baralles amb els seus companys de treball o amb les persones o els empleats per a les quals presten els seus serveis.

14. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa dins de la jornada laboral.

15. L'abús d'autoritat.

16. La competència il·lícita per dedicar-se dins o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi idèntica activitat que l'empresa o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguin en oberta pugna amb el servei.

17. Entregar-se a jocs o distraccions greus durant la jornada de treball.

18. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis a tercers, siga quina siga la forma o pretext que per a la donació s'utilitze.

19. La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accidents per a si o per a companys o personal i públic, o perill d'avaries per a les instal·lacions.

20. L'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos laborals, quan siguin causants d'accident laboral greu o produïsquen danys a l'empresa.

21. No acreditació documental de les situacions de malaltia dins del termini de cinc dies des que es va produir la contingència i això amb independència que haja existit notificació verbal.

22. L'abandó, sense causa justificada, del treball.

23. Fer desaparéixer uniformes i segells, tant de l'empresa com de clients d'esta, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

#### *Article 28. Sancions*

1. Per falta lleu:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació escrita

2. Per falta greu:

- a) Amonestació pública
- b) Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.
- c) Inabilitació per a l'ascens durant un any.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes; más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

7. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

8. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que por la misión de su cometido hayan de ser enterados.

9. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los empleados, clientes o cualquier otra persona que se hallase en los locales o instalaciones en los cuales realizará su actividad si los hubiere.

10. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito o falta calificados como tales en las leyes penales.

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la presidación del mismo.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

14. La comisión de actos immorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa dentro de la jornada laboral.

15. El abuso de autoridad.

16. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

17. Entregarse a juegos o distracciones graves durante la jornada de trabajo.

18. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o motivo que para la donación se emplee.

19. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

20. El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

22. El abandono, sin causa justificada, del trabajo.

23. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

#### *Artículo 28. Sanciones*

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Per falta molt greu:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de setze dies a dos mesos.
- b) Inabilitació per a l'ascens durant tres anys.
- c) Acomiadament.

Per a procedir a la imposició de les anteriors sancions caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

*Article 29. Prescripció*

La facultat de les empreses per a imposar sancions, que haurà d'exercitarse sempre per escrit excepte amonestació verbal, del qual s'haurà d'accusar recepció i firmar el sancionat, o en el seu lloc, dos testimonis, en cas de negar-se a això, prescriurà en les faltes lleus als quinze dies; en les greus als trenta dies i en les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comesa.

**CAPÍTOL VII**  
**Classificació**

*Article 30. Classificació segons la funció*

Esta classificació és merament numerativa no limitadora i no suposa l'obligació de tindre proveïdes totes les places i categories enumerades si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requerixen.

No són així mateix exhaustives les distintes comeses assignades a cada categoria o especialitat perquè tot treballador inclòs en l'àmbit funcional d'este conveni col·lectiu està obligat a efectuar tots aquells treballs i operacions que li ordenen els seus superiors dins de les generals comeses de la seua competència i sense menoscabament de la seua dignitat professional.

El personal es classificarà en els grups següents:

I. Personal directiu

II. Personal administratiu

III. Càrrecs intermedis

IV. Personal operatiu

I. Personal directiu.

director general; director comercial; director administratiu; director de personal; subdirector; delegat provincial-gerent

II. Personal administratiu

Cap de departament; oficial de primera; oficial de segona; auxiliar administratiu; comercials; telefonistes

III. Personal de càrrecs intermedis

Cap de serveis; supervisor

IV. Personal operatiu

Auxiliar de serveis; conductor; hostessa; ordenança; monitor físic; peó.

*Article 31. Funcions*

Personal directiu

Director general. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica assumix la direcció i responsabilitat de l'empresa programant i controlant el treball en totes les seues fases.

A) Director comercial. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions mercantils en el seu més ampli sentit i planifica, controla i programa la política comercial de l'empresa.

B) Director administratiu. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions administratives en el seu més ampli sentit i planifica, controla i programa l'administració de l'empresa.

C) Director de personal. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions relacionades amb la gestió de personal en el seu més ampli sentit.

D) Subdirector. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica, assumix la subdirecció i responsabilitat de les funcions relacionades amb la gestió comercial, administrativa, finançera, recursos humans o tècnica en qualsevol especialitat.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de diecisés días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

*Artículo 29. Prescripción*

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el sancionado, o en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los quince días; en las graves a los treinta días y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CAPÍTULO VII**  
**Clasificación**

*Artículo 30. Clasificación según la función*

Esta clasificación es meramente numerativa no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

El personal se clasificará en los grupos siguientes:

I. Personal Directivo

II. Personal Administrativo

III. Mandos Intermedios

IV. Personal Operativo

I. Personal Directivo.

director general; director Comercial; director Administrativo; director de Personal; Subdirector, Delegado Provincial-Gerente

II. Personal Administrativo

Jefe de Departamento; Oficial de Primera; Oficial de Segunda; Auxiliar Administrativo, Comerciales; Telefonistas

III. Personal de Mandos Intermedios

Jefe de Servicios; Supervisor

IV. Personal Operativo

Auxiliar de Servicios; Conductor; Azafata; Ordenanza; Monitor físico; Peón

*Artículo 31. Funciones*

Personal directivo

Director general. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

A) Director comercial. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la empresa.

B) Director administrativo. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la administración de la empresa.

C) Director de personal. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

D) Subdirector. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, finaniera, recursos humanos o técnica en cualquier especialidad.

E) Cap de personal. Serà el responsable del reclutament, selecció i admissió del personal i de la planificació, programació, control i administració del personal de l'empresa.

Personal administratiu

A) Cap de departament. És la persona que assumix la responsabilitat d'un departament dins de l'organització, s'encarrega de la seu estructuració i assumix la responsabilitat de la seu gestió, depenen d'ell els caps d'unitats que integren el departament

B) Oficial de primera. És l'empleat que actua davall les ordres d'un cap i té a càrrec seu un treball determinat que requerix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

C) Oficial de segona. És l'empleat que amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinat a un cap, realitza tasques administratives i comptables que requerixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

D) Auxiliar administratiu. És l'empleat que dedica la seu activitat a tasques i operacions administratives elementals i, en general, a les puramente mecàniques inherents al treball

E) Comercial. És l'empleat afecte al departament comercial de l'empresa i el seu únic servei, que realitza les funcions de prospecció de mercat i la promoció i venda dels serveis i realitza els desplaçaments necessaris tant per a la captació de clients com l'atenció d'estos una vegada contractats.

F) Telefonista. És l'empleat que té com a missió estar al servei i atenció d'una centralita telefònica.

Personal de comandaments intermedis

A) Cap de serveis. És l'empleat que, procedent o no del grup operatiu, i per les seues condicions humanes i professionals, amb plena responsabilitat i a les immediates ordres dels seus superiors d'una forma més pràctica que teòrica, cuida i és responsable de l'ordre, disciplina, vigilància, distribució, assignació de treball i exercix les funcions específiques que li són delegades amb control general de tots els supervisors sobre el comportament dels seus empleats per a la seu gratificació i promoció.

B) Supervisor. És aquell treballador que té per missió verificar i comprovar l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes als altres empleats, dona compte immediatament a l'encarregat o cap immediat corresponent de totes les incidències que observe en la prestació dels serveis, pren les mesures d'urgència que estime oportunes i s'encarrega de mantindre la disciplina i pulcritud entre els seus empleats.

Personal operatiu

A) Auxiliar de serveis. És aquell treballador, major de divuit anys, amb aptituds i instrucció suficient per a exercir, entre altres, les següents tasques auxiliars:

1. Recepció i informació de personal, visitants i mercaderies en els accessos als immobles i instal·lacions.

2. Comprovació de visitants i orientació d'estos; el control d'entrades, documents o carnets privats; el control de trànsit en zones reservades o de circulació restringida.

3. Comprovació i control de l'estat de qualsevol tipus d'instal·lacions, per a garantir el seu funcionament i seguretat física. Ja siga de forma presencial o a través de monitorització remota o local per circuit tancat de televisió.

4. Repartiment de mercaderies i totes aquelles activitats que, directament o indirectament, es relacionen amb les dites funcions, inclòs l'etiquetatge.

5. Tasques elementals de manteniment, conservació i control preventiu en general.

6. Custòdia de claus i la resta d'equips auxiliars propietat del client.

7. Col·laborar en tasques d'extinció d'incendis, prestació de primers auxilis, evacuació per emergències, etc., en aquells casos que siga necessari.

Les funcions anteriorment mencionades podran realitzar-se en l'interior de qualsevol tipus d'establiments i immobles públics o privats, com ara: fàbriques; factories; naus industrials; plantes de producció; centres de processos de dades; garatges o aparcaments; comunitats de veïns; finques privades; així com dependències de qualsevol tipus. Per a tot això realitzarà contínues i detallades rondes, observant l'estat i el

E) Jefe de personal. Será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la empresa.

Personal administrativo

A) Jefe de departamento. Es la persona que asume la responsabilidad de un departamento dentro de la organización, encargándose de su estructuración y asumiendo la responsabilidad de su gestión, dependiendo de él los jefes de unidades que integren el departamento

B) Oficial de primera. Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C) Oficial de segunda. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

D) Auxiliar administrativo. Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo

E) Comercial. Es el empleado afecto al departamento comercial de la empresa y su único servicio, que realiza las funciones de prospección de mercado y la promoción y venta de los servicios realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como la atención de los mismos una vez contratados.

F) Telefonista. Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

Personal de mandos intermedios

A) Jefe de servicios. Es el empleado o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación de trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

B) Supervisor. Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Personal operativo

A) Auxiliar de servicios. Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar, entre otras, las siguientes tareas auxiliares:

1. Recepción e información de personal, visitantes y mercancías en los accesos a los inmuebles e instalaciones.

2. Comprobación de visitantes y orientación de los mismos; el control de entradas, documentos o carnés privados; el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida.

3. Comprobación y control del estado de todo tipo de instalaciones, para garantizar su funcionamiento y seguridad física. Ya sea de forma presencial o a través de monitorización remota o local por circuito cerrado de televisión.

4. Reparto de mercancías y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones, incluido el etiquetado.

5. Tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general.

6. Custodia de llaves y demás equipos auxiliares propiedad del cliente.

7. Colaborar en tareas de extinción de incendios, prestación de primeros auxilios, evacuación por emergencias, etc., en aquellos casos que fuese necesario.

Las funciones anteriormente citadas podrán realizarse en el interior de todo tipo de establecimientos e inmuebles públicos o privados, tales como: Fábricas; factorías; naves industriales; plantas de producción; centros de procesos de datos; garajes o aparcamientos; comunidades de vecinos; fincas privadas; así como dependencias de cualquier tipo. Para todo lo cual realizará continuas y detalladas rondas, observando

funcionament de les instal·lacions i informant el client diàriament per escrit, sobre les anomalies observades.

Per a la realització de les funcions descrites podrà, o no, vestir l'uniforme de treball i distintius corporatius que cada empresa considere més adequats, en funció de les característiques de cada immoble. Així com portar els equips de protecció individual que en cada empresa titular s'indiquen com obligatoris.

B) Conductor. Són aquells treballadors que estant en possessió del permís de conduir adequat al vehicle a utilitzar podran exercir les funcions de missatgeria, transport de material o personal.

C) Hostessa. És la persona major de divuit anys, encarregada de rebre els clients, personalment o telefònicament, proporcionar la informació que sol·liciten dins de les seues funcions, anunciar-los i conduir-los davant de la persona o persones amb qui desitgen parlar, atendre les sol·licituds d'informació d'entrevistes, concertar-les i preparar-les en els seus aspectes formals.

D) Ordenança. És el treballador que amb elementals coneixements i responsabilitat, se li encomana, a càrrec de tercers, encàrrecs, cobraments, pagaments, recepció i entrega de correspondència i documents, així com la seu classificació i repartiment

E) Monitor físic. És el treballador que estant en possessió de titulació acreditativa de la seu preparació en Educació Física o amb coneixements prou per a l'exercici de les seues funcions exercixen les tasques de preparador físic en les dependències de l'empresa habilitades per a este fi.

F) Peó. És el treballador encarregat de realitzar tasques per a l'execció de les quals es requerix únicament l'aportació d'esforç i atenció sense qualificació exigida.

## CAPÍTOL VIII Règim salarial i bestretes

### *Article 32. Salaris*

Les retribucions del personal comprés en l'àmbit d'aplicació del present conveni estaran constituïdes pel salari global que inclou tots els conceptes salariais i en tot moment corresponen a la jornada de treball, inclosos els treballs en horari nocturn.

La taula salarial aplicable durant l'any 2007 i següents als treballadors de les empreses de serveis pertanyents a l'Associació Patronal Valenciana de Seguretat i Serveis està determinada en l'annex I d'este conveni.

Per a l'any 2010 l'increment serà de l'IPC real de l'any immediatament anterior més mig punt.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts i abans del dia quinze de cada mes

### *Article 33. Bestretes*

El treballador podrà percebre bestretes a compte pel treball ja realitzat, sense que puga excedir el 90% de l'import del seu salari.

### *Article 34. Transport*

S'establix com a compensació a les despeses de desplaçament del treballador des de la seu residència al centre habitual de treball i al revés la quantitat de 79,77€ mensuals per al personal directiu, administratiu i comandaments intermedis i de 70,17€ per al personal operatiu pagadores els onze mesos de treball efectiu.

Any	2007	2008	2009
79,77€	83,12€	84,28€	
70,17€	73,12€	74,14€	

Per a l'any 2010 el plus de transport tindrà un increment equivalent al IPC real de l'any anterior més mig punt.

### *Article 35. Vestuari*

S'establix com a compensació de despeses que obligatoriament anirà a càrrec del treballador, per neteja i conservació de vestuari, calçat, corretjams, i la resta de peces que componen la seu uniformitat, a estos efectos es considera com a indemnització per desgast d'útils

el estado y funcionamiento de las instalaciones e informando al cliente diariamente por escrito, sobre las anomalías observadas.

Para la realización de las funciones descritas podrá, o no, vestir el uniforme de trabajo y distintivos corporativos que cada empresa considere más adecuados, en función de las características de cada inmueble. Así como llevar los equipos de protección individual que en cada empresa titular se indiquen como obligatorios.

B) Conductor. Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

C) Azafata. Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información de entrevistas, conciernen las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

D) Ordenanza. Es el trabajador que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomienda, con cargo a terceros, recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto

E) Monitor físico. Es el trabajador que estando en posesión de titulación acreditativa de su preparación en Educación Física o con conocimientos bastantes para el desempeño de sus funciones desempeñan las tareas de preparador físico en las dependencias de la empresa habitadas para tal fin.

F) Peón. Es el trabajador encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención sin cualificación exigida.

## CAPÍTULO VIII Régimen salarial y suplidós

### *Artículo 32. Salarios*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán constituidas por el salario global que incluye todos los conceptos salariales y en todo momento correspondiente a la jornada de trabajo, incluidos los trabajos en horario nocturno.

La tabla salarial aplicable durante el año 2007 y siguientes a los trabajadores de las empresas de servicios pertenecientes a la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios viene determinada en el anexo I de este convenio.

Para el año 2010 el incremento será del IPC real del año inmediatamente anterior más medio punto.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos y antes del día quince de cada mes

### *Artículo 33. Anticipos*

El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su salario.

### *Artículo 34. Transporte*

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento del trabajador desde su residencia al centro habitual de trabajo y a la inversa la cantidad de 79,77€ mensuales para el personal directivo, administrativo y mandos intermedios y de 70,17€ para el personal operativo pagaderas los once meses de trabajo efectivo.

Año	2007	2008	2009
79,77€	83,12€	84,28€	
70,17€	73,12€	74,14€	

Para el año 2010 el plus de transporte tendrá un incremento equivalente al IPC real del año anterior más medio punto.

### *Artículo 35. Vestuario*

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación de vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por desgas-

i ferramentes. La seua quantia s'establix en la quantitat de 61,440 € mensuals pagadores els onze mesos de treball efectiu.

L'empresa facilitarà al personal les peces adequades que formen part de l'uniforme, en aquells serveis contractats amb este requisit.

Els treballadors estaran obligats a tornar la uniformitat que poseïsquen de l'empresa en el moment de causar-hi baixa. Així com qualsevol equipament o pertrechs que els hagen sigut entregats per a la realització dels serveis. Cas de no realitzar l'entrega, el cost de l'uniforme i equips serà descomptat en la liquidació corresponent.

#### *Article 36. Vacances*

Les vacacions anuals seran d'un import igual al salari base.

#### *Article 37. Treball nocturn*

Ja que les prestacions del personal operari tenen el caràcter de treball nocturn, per ser consustancial a la seua pròpia naturalesa, no meritara plus per si mateix.

#### *Article 38. Gratificacions extraordinàries*

El personal comprés en este conveni tindrà dret a dos gratificacions extraordinàries que es perceben durant la segona quinzena dels mesos de desembre i juny, i es poden prorratejar al llarg de l'any. Consistirà cada una d'elles en l'import de 30 dies de salari base

El personal que ingresse o cesse en l'empresa durant l'any tindrà dret a percebre les dites gratificacions proporcionalment al temps treballat durant l'any.

L'empresa pagarà anualment una gratificació de 60€ a aquells treballadors que en el període de cada anualitat de vigència del present conveni no causen baixa per malaltia o accident ni s'absenten o falten al treball amb la finalitat d'acudir al metge.

Any	2007	2008	2009
	60,00€	62,52€	63,40€

Per a l'any 2010 s'incrementarà la gratificació en el IPC real de l'any anterior més 0,5%.

#### *Article 39. Complements per quantitat i/o qualitat del treball.*

Els treballadors podran percebre per raó d'una millor qualitat o una major quantitat de treball les compensacions salarials que lliurement es fixen per l'empresa, vagen o no units a un sistema de retribució per rendiment.

Este complement salarial té el caràcter de no consolidable.

#### *Article 40. Aplicació de la jubilació parcial i del contracte de relleu.*

1. Els treballadors, a partir dels 60 anys d'edat, tindran dret a jubilar-se, acollint-se per a això a una jubilació parcial a l'emparsa del Reial Decret 1131 de 31 d'octubre de 2002.

2. L'empresa fixarà, d'acord amb el treballador, el percentatge de la jornada anual a treballador, i el treballador continuará d'alta i cotitzarà fins a arribar a l'edat de 65 anys.

3. Respecte del treballador contractat o de relleu, se'l podrà contractar amb un contracte a temps complet.

#### *Article 41. Pacte de Repercussió en Preus i Competència Deslleial*

Ambdues representacions fan constar expressament que les condicions econòmiques pactades en este conveni tindran repercussió en els preus dels serveis.

Es considerarà competència deslleial, amb les conseqüències derivades en la legislació vigent les ofertes comercials realitzades per les empreses que siguen inferiors als costos del present conveni. A estos efectes s'estimaren costos mínims repercutibles els següents:

te de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la cantidad de 61,440 € mensuales pagaderas los once meses de trabajo efectivo.

La empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma. Así como cualquier equipamiento o pertrechos que les hayan sido entregados para la realización de los servicios. Caso de no realizar la entrega, el coste del uniforme y equipos será descontado en la liquidación correspondiente.

#### *Artículo 36. Vacaciones*

Las vacaciones anuales serán de un importe igual al salario base.

#### *Artículo 37. Trabajo nocturno*

Puesto que las prestaciones del personal operario tienen el carácter de trabajo nocturno, por ser consustancial a su propia naturaleza, no devengará plus por sí mismo.

#### *Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias*

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se percibirán durante la segunda quincena de los meses de diciembre y junio, pudiendo prorratearse a lo largo del año. Consistirá cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base

El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el año tendrá derecho a percibir dichas gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

La empresa abonará anualmente una gratificación de 60€ a aquellos trabajadores que en el periodo de cada anualidad de vigencia del presente convenio no causen baja por enfermedad o accidente ni se ausenten o falten al trabajo con la finalidad de acudir al médico.

Año	2007	2008	2009
	60,00€	62,52€	63,40€

Para el año 2010 se incrementará la gratificación en el IPC real del año anterior más 0,5%.

#### *Artículo 39. Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.*

Los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Teniendo dicho complemento salarial el carácter de no consolidable.

#### *Artículo 40. Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.*

1. Los trabajadores, a partir de los 60 años de edad, tendrán derecho a jubilarse, acogiéndose para ello a una jubilación parcial al amparo del Real Decreto 1131 de 31 de octubre de 2002.

2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador, el porcentaje de la jornada anual a trabajador, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.

3. Respecto del trabajador contratado o relevista, se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

#### *Artículo 41. Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal*

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente convenio. A estos efectos se estimaran costos mínimos repercutibles los siguientes:

Coste de conveni per a l'any 2007: 9,85€ + IVA. Import que es veurà incrementat pels costos de quilometratge i desplaçament que corresponguen.

Estos costos, en los cuales no está incluido el IVA, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para los años 2008,2009 y 2010.

S'acorda constituir en el termini de dos mesos a partir de la firma d'este conveni entre les organitzacions firmants una Comissió de seguiment específica d'este article.

#### *Article 42. Clàusula de desvinculació*

D'acord amb el que preveu l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades pel present conveni podran no aplicar el règim salarial establert en el conveni sempre que reunisquen els requisits següents:

1. Comuniquen als representants sindicals o treballadors de la seu empresa la pretensió de no aplicar els salaris del conveni en el termini d'un mes de la publicació en el BOP.

2. Demostren a estos la situació de pèrdues en l'empresa en els dos anys immediatament anteriors i les previsions per a aquell que se sol·licita.

Una vegada establert l'acord del tractament salarial per ambdues parts quedarà reflectit en un document en què s'assenyalarà amb tota claredat quins seran els salariis i la duració d'este pacte. Si no hi ha acord entre les parts estes se sotmetran a la Comissió Paritaria del Conveni que haurà de resoldre en el termini de 30 dies. En cap cas en este acord podran modificar-se altres condicions establides en el conveni que no siguen les estrictament salarials.

Disposició addicional: d'acord amb l'article 14 de la Constitució Espanyola, en connexió amb la Declaració Universal dels Drets Humans de 19 de desembre de 1948, recollida així mateix en l'article 17 del vigent Estatut dels Treballadors, qualsevol activitat laboral o actuació en este àmbit estarà presidida pel més exquisit respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, estos comportaments s'adequaran al que preveu la Llei Orgànica 3/2007 de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que este conveni fa seues.

Coste de convenio para el año 2007: 9,85€ + IVA. Importe que se verá incrementado por los costes de kilometraje y desplazamiento que correspondan.

Estos costes, en los que no está incluido el IVA, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para los años 2008,2009 y 2010.

Se acuerda constituir en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio entre las organizaciones firmantes una Comisión de seguimiento específica de este artículo.

#### *Artículo 42. Cláusula de descuelgue*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio podrán no aplicar el régimen salarial establecido en el mismo siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

1. Comuniquen a los representantes sindicales o trabajadores de su empresa la pretensión de no aplicar los salarios del convenio en el plazo de un mes de la publicación en el BOP.

2. Demuestren a los mismos la situación de pérdidas en la Empresa en los dos años inmediatamente anteriores y las previsiones para aquel que se solicita.

Establecido el acuerdo del tratamiento salarial por ambas partes quedará reflejado en un documento en el que se señalará con toda claridad cuales serán los salarios y la duración de dicho pacto. De no mediar acuerdo entre las partes éstas se someterán a la Comisión Paritaria del convenio que deberá resolver en el plazo de 30 días. En ningún caso en dicho acuerdo podrán modificarse otras condiciones establecidas en el convenio que no sean las estrictamente salariales.

Disposición adicional: de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida así mismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidido por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que este convenio hace suyas.

#### ANNEX I

##### TAULA DE SALARIS

Categories	Salari Base	Plus Plagues	Plus Transport	Plus Vestuari	Hores Extres
<b>Titulat superior</b>					
Director General	1.419,23€	236,54€	105,45€	---	---
Director Comercial	1.338,15€	223,03€	105,45€	---	---
Director Administratiu	1.394,91€	232,49€	105,45€	---	---
Director de Personal	1.362,46€	227,08€	105,45€	---	---
Subdirector	1.257,03€	209,51€	105,45€	---	---
Delegat prov. – Gerent	1.297,56€	216,28€	105,45€	---	---

##### Personal administratiu

Cap de Departament	1.216,49€	202,75€	105,45€	---	---
Oficial de Primera	875,86€	145,98€	105,45€	---	---
Oficial de Segona	811,00€	135,17€	105,45€	---	---
Auxiliar Administratiu	689,33€	114,89€	105,45€	---	---
Comercials	851,53€	141,92€	105,45€	---	---
Telefonistes	746,11€	124,35€	105,45€	---	---

#### ANEXO I

##### TABLA DE SALARIOS

Categorías	Salario Base	Plus Plagas	Plus Transporte	Plus Vestuario	Horas Extras
<b>Titulado superior</b>					
Director General	1.419,23€	236,54€	105,45€	---	---
Director Comercial	1.338,15€	223,03€	105,45€	---	---
Director Administrativo	1.394,91€	232,49€	105,45€	---	---
Director De Personal	1.362,46€	227,08€	105,45€	---	---
Subdirector	1.257,03€	209,51€	105,45€	---	---
Delegado prov. – Gerente	1.297,56€	216,28€	105,45€	---	---

##### Personal administrativo

Jefe de Departamento	1.216,49€	202,75€	105,45€	---	---
Oficial de Primera	875,86€	145,98€	105,45€	---	---
Oficial de Segunda	811,00€	135,17€	105,45€	---	---
Auxiliar Administrativo	689,33€	114,89€	105,45€	---	---
Comerciales	851,53€	141,92€	105,45€	---	---
Telefonistas	746,11€	124,35€	105,45€	---	---

**Càrrecs intermedis**

Cap de Serveis	1.054,29€	175,72€	105,45€	---	---
Supervisor	851,53€	141,92€	105,45€	---	---

**Mandos Intermedios**

Jefe de Servicios	1.054,29€	175,72€	105,45€	---	---
Supervisor	851,53€	141,92€	105,45€	---	---

**Personal operatiu**

Auxiliar de Serveis	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Conductor	830,59€	105,10€	105,45€	---	---
Hostessa	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Ordenança	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Peó	630,59€	105,10€	105,45€	---	---

**Personal operativo**

Auxiliar de Servicios	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Conductor	830,59€	105,10€	105,45€	---	---
Azafata	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Ordenanza	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Peón	630,59€	105,10€	105,45€	---	---

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 22 de setembre de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual s'ordena la publicació i el registre del laude arbitral referit a la determinació de l'increment salarial per a l'any 2009 en el conveni col·lectiu de l'empresa Dornier, SAU. [2009/11496]*

Vist el contingut del Laude Arbitral de data 9 de juny de 2009, dictat per Carlos Luis Alfonso Mellado, en el procediment d'arbitratge seguit davant del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana i referit a la determinació de l'increment salarial per a l'any 2009 en el conveni col·lectiu de l'empresa Dornier SAU, i del que han sigut part, d'un costat, l'empresa Dornier SAU, i d'un altre, el seu Comitè d'Empresa, i de conformitat amb el que disposa l'article. 91, en relació amb l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar la inscripció del Laude Arbitral esmentat en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 22 de setembre de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Romà Ceballos Sancho.

### Laude arbitral

que emet l'àrbitre Carlos Luis Alfonso Mellado, en el conflicte sotmés al seu arbitratge per l'empresa Dornier, SAU i el seu comitè d'empresa.

A València, a nou de juny de dos mil nou, després de l'anàlisi del conflicte sotmés a arbitratge, he dictat el present Laude Arbitral, de conformitat amb els següents

#### Antecedents de fet

Primer. Que, a l'empara del que preveu l'art. 19 del IV ASECLCV de 14 de juny de 2005 (DOG núm. 5057, de 26.07.2005), per escrit del Comitè d'empresa de Dornier, SAU, es va sol·licitar mediació del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana per a resoldre el bloqueig produït en la Comissió Paritària del conveni de l'empresa Dornier, SAU Comunitat Valenciana, relatiu a la determinació de l'increment salarial per a l'any 2009.

Segon. Que intentada esta, segons figura en l'Acta de la reunió realizada davant del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, en data 18 de maig de 2009, les parts van arribar a l'acord de sotmetre's a un arbitratge de dret de qui firma el present Laude, i van subscriure el Conveni Arbitral corresponent en eixa mateixa data i acta i sotmeten a la meua resolució la qüestió abans al·ludida en atenció a les posicions que ambdues parts van establir.

En resum, la representació empresarial manifestava la seua intenció d'elaborar les taules salarials provisionals per a l'any 2009 amb un IPC previst de l'1% més el diferencial de l'1% previst en l'article 21 del conveni col·lectiu d'aplicació, ja que oficialment no s'ha manifestat per part del Govern que el dit IPC previst siga superior, és a dir del 2%, i considerant que l'IPC interanual publicat en el mes de febrer de l'any 2009, ha sigut d'un 0,7%.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCION de 22 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se ordena la publicación y registro del laudo arbitral referido a la determinación del incremento salarial para el año 2009 en el Convenio Colectivo de la empresa Dornier, SAU. [2009/11496]*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 9 de junio de 2009, dictado por Carlos Luís Alfonso Mellado, en el procedimiento de arbitraje seguido ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana y referido a la determinación del incremento salarial para el año 2009 en el Convenio Colectivo de la empresa Dornier SAU, y del que han sido parte, de un lado, la empresa Dornier SAU, y de otro, el Comité de Empresa de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo. 91, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primer

Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 22 de septiembre de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

### Laude arbitral

Que emite el árbitro Carlos Luís Alfonso Mellado, en el conflicto sometido a su arbitraje por la empresa Dornier, SAU y el comité de empresa de la misma.

En Valencia, a nueve de junio de dos mil nueve, tras el análisis del conflicto sometido a arbitraje, he procedido a dictar el presente Laudo Arbitral, de conformidad con los siguientes

#### Antecedentes de hecho

Primer. Que, al amparo de lo previsto en el artículo 19 del IV ASECLCV de 14 de junio de 2005 (DOG n.º 5057, de 26.07.2005), por escrito del Comité de empresa de Dornier, SAU se solicitó mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana para resolver el bloqueo producido en la Comisión Paritaria del convenio de la empresa Dornier, SAU Comunidad Valenciana, relativo a la determinación del incremento salarial para el año 2009.

Segundo. Que intentada ésta, según figura en el Acta de la reunión celebrada ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, en fecha 18 de mayo de 2009, las partes llegaron al acuerdo de someterse a un arbitraje de derecho de quien firma el presente Laudo, suscribiendo el correspondiente Convenio Arbitral en esa misma fecha y acta y sometiendo a mi resolución la cuestión antes aludida en atención a las posiciones que ambas partes establecieron.

En resumen, la representación empresarial manifestaba su intención de elaborar las tablas salariales provisionales para el año 2009 con un IPC previsto del 1% más el diferencial del 1% previsto en el artículo 21 del convenio colectivo de aplicación, ya que oficialmente no se ha manifestado por parte del Gobierno que dicho IPC previsto sea superior, es decir del 2%, y considerando que el IPC interanual publicado en el mes de febrero del año 2009, ha sido de un 0,7%.

La representació dels treballadors manifestava que la referència a l'IPC previst sempre ha sigut la que recull la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (per a l'any 2009, el 2% en el seu art. 44.2) i l'art. 48 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social i que, per tant, l'IPC previst per a elaborar la taula provisional de 2009 ha de ser el 2%, sobre el qual, si és el cas, s'incrementarà el diferencial previst en el conveni.

Les parts acordaven la possibilitat de realitzar escrits d'al·legacions en el termini de set dies des del compromís arbitral.

La representació dels treballadors, efectivament, va fer arribar a qui subscriu diversa documentació que entenia que donava suport a la seua posició i que consistia en: una nota del Ministeri d'Economia i Hisenda de 9 de gener de 2009, diversos textos legals, dos laudes arbitrals d'Euskadi i Catalunya, el conveni col·lectiu de l'empresa, diverses revisions salariais corresponents als anys 2005, 2006, 2007, l'acta de revisió de les taules salariales de 2008 i l'acta de la comissió paritària de 17 d'abril de 2009, tots estos últims en relació amb l'empresa Dornier, SAU, de la Comunitat Valenciana.

Tercer. En compliment dels tràmits establits en el IV ASECLCV, a què es van acollir les parts i pel qual es tramita el present arbitratge, es va convocar les parts per al passat dia 8 de juny de 2009, data en què efectivament van comparéixer davant de qui subscriu a este efecte que en la dita reunió, mantinguda amb totes dues, exposaren de paraula el que als seus interessos convenia i aportaren a l'expedient la documentació que estimaren oportuna, com així van fer, esgotant els torns de rèplica i àmplia.

De tot això queda constància en l'Acta de la sessió del Tribunal d'Arbitratge Laboral firmada pels compareixents juntament amb mi i el secretari del tribunal. En la dita reunió, la representació dels treballadors va afegir a la documentació aportada una sentència de l'Audiència Nacional i la representació de l'empresa va aportar un document de l'INE, amb l'evolució de l'IPC des de 2007 fins a març de 2009, i una acta de la Comissió Paritària del IV Conveni Col·lectiu general d'àmbit nacional per al sector de regulació d'estacionament limitat de vehicles en la via pública, de 25 de febrer de 2009.

Quart. El present laude complix les formalitats i es dicta dins del termini establert en el IV ASECLCV i conforme als condicionants fixats per les parts.

La qüestió a resoldre queda concretada al fet de determinar l'increment aplicable per a confeccionar les taules salariales provisionals per al 2009 en concepte d'IPC previst. Concretament, si és l'1% com sosté la representació empresarial o el 2% com sosté la representació dels treballadors.

#### Fonaments de la solució en dret

Primer. Per a resoldre la qüestió és procedent fixar, en primer lloc, una sèrie d'antecedents de fet i normatius que pareixen clars i que es desprenen de les mateixes manifestacions de les parts, de la documentació aportada i de la consulta dels textos legals aplicables.

Així pot afirmar-se:

1r) La Llei de Pressupostos Generals per a l'any 2009, no conté de forma expressa una referència concreta i específica a l'IPC previst per a l'any 2009.

2n) Esta situació no és nova, sinó que produïx en totes les lleis de pressupostos posteriors a la que els va aprovar per a l'any 2002. Per tant, des de l'any 2003 no ha existit una previsió expressa recollida en concret en les lleis de pressupostos sobre l'IPC previst.

3r) A pesar d'això, és habitual que els convenis col·lectius estableixin les taules salariales, bé de forma definitiva, bé de forma provisional i amb revisions posteriors que es regulen en diferents formes (revisió a l'alça i a la baixa, només a l'alça, etc.), d'acord amb l'IPC previst.

En el cas concret de l'empresa DORNIER, SAU, Comunitat Valenciana, així ho fa l'article 21 del conveni vigent en l'any 2009, que en concret estableix que amb caràcter definitiu per a l'any 2009 «l'increment serà de l'IPC real + 1% en el salari base i resta de conceptes retributius IPC real any 2009», i amb caràcter provisional que «a l'inici

La representación de los trabajadores manifestaba que la referencia al IPC previsto siempre ha sido la que recoge la Ley de Presupuestos Generales del Estado (para el año 2009, el 2% en su art. 44.2) y el art. 48 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y que, por lo tanto, el IPC previsto para elaborar la tabla provisional de 2009 debe ser el 2%, sobre el que en su caso se incrementará el diferencial previsto en el convenio.

Las partes acordaban la posibilidad de realizar escritos de alegaciones en el plazo de siete días desde el compromiso arbitral.

La representación de los trabajadores, efectivamente, hizo llegar a quien suscribe diversa documentación que entendía apoyaba su posición y que consistía en: una nota del Ministerio de Economía y Hacienda de 9 de enero de 2009, diversos textos legales, dos laudos arbitrales del Euskadi y Cataluña, el convenio colectivo de la empresa, diversas revisiones salariales correspondientes a los años 2005, 2006, 2007, el acta de revisión de las tablas salariales de 2008 y el acta de la comisión paritaria de 17 de abril de 2009, todos estos últimos en relación con la empresa DORNIER, SA de la Comunidad Valenciana.

Tercero. En cumplimiento de los trámites establecidos en el IV ASECLCV, al que se acogieron las partes y por el que se tramita el presente arbitraje, se convocó a las partes para el pasado día 8 de junio de 2009, fecha en la que efectivamente comparecieron ante quien suscribe al efecto de que en dicha reunión, mantenida con ambas, expusieran de palabra lo que a sus intereses conviniera y aportaran al expediente la documentación que estimaran oportuno, como así hicieron, agotando los turnos de réplica y dúplica.

De todo ello queda constancia en el Acta de la sesión del Tribunal de Arbitraje Laboral firmada por los comparecientes juntamente conmigo y el secretario del mismo. En dicha reunión, la representación de los trabajadores añadió a la documentación aportada una sentencia de la Audiencia Nacional y la representación de la empresa aportó un documento del INE, con la evolución del IPC desde 2007 hasta marzo de 2009, y un acta de la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, de 25 de febrero de 2009.

Cuarto. El presente laudo cumple las formalidades y se dicta dentro del plazo establecido en el IV ASECLCV y conforme a los condicionantes fijados por las partes.

La cuestión a resolver queda concretada en determinar el incremento aplicable para confeccionar las tablas salariales provisionales para 2009 en concepto de IPC previsto. Concretamente, si es el 1% como sostiene la representación empresarial o el 2% como sostiene la representación de los trabajadores.

#### Fundamentos de la solución en derecho

Primer. Para resolver la cuestión es procedente fijar, en primer lugar, una serie de antecedentes de hecho y normativos que parecen claros y que se desprenden de las propias manifestaciones de las partes, de la documentación aportada y de la consulta de los textos legales aplicables.

Así puede afirmarse lo siguiente:

1º) La Ley de Presupuestos Generales para el año 2009, no contiene de forma expresa una referencia concreta y específica al IPC previsto para el año 2009.

2º) Esta situación no es nueva, sino que viene produciéndose en todas las Leyes de Presupuestos posteriores a la que los aprobó para el año 2002. Por lo tanto, desde el año 2003 no ha existido una previsión expresa recogida en concreto en las Leyes de Presupuestos acerca del IPC previsto.

3º) Pese a lo anterior, es habitual que los convenios colectivos establezcan las tablas salariales, bien de forma definitiva, bien de forma provisional y con revisiones posteriores que se regulan en diferentes formas (revisión al alza y a la baja, sólo al alza, etc.), con arreglo al IPC previsto.

En el caso concreto de la empresa Dornier, SAU Comunidad Valenciana, así lo hace el artículo 21 del convenio vigente en el año 2009, que en concreto establece que con carácter definitivo para el año 2009 «el incremento será del IPC real + 1% en el salario base y resto de conceptos retributivos IPC real año 2009», y con carácter provisional que «al inicio

de cada any s'aplicarà una pujada inicial de l'IPC previst per a l'any més el diferencial de guany de poder adquisitiu corresponent a cada any... (1% en 2009)... i s'efectuarà revisió salarial a l'IPC real definitiu de cada any a 31 de desembre en el cas que este supere el previst».

4t) En realitat la clàusula indicada és semblant a la que existia ja en l'anterior conveni subscrit per les mateixes parts. En efecte, en eixe conveni, publicat en el DOGV de 22 de novembre de 2005, i en l'article 21 també s'establien increments conforme a l'IPC real i s'assenyalava que «a l'inici de cada any s'aplicarà una pujada inicial de l'IPC previst per a l'any més el diferencial de guany del poder retributiu corresponent a cada any....».

Dels documents aportats per la representació dels treballadors consta que en tot eixe període, 2005 al 2007, i fins i tot en el primer any del nou conveni, 2008, les parts pacíficament van acceptar com a IPC previst el que tacitament es desprenia de les lleis de pressupostos en atenció als indicadors continguts en estes a què es farà referència (essencialment: increment de les pensions de la seguretat social i de classes passives i, si és el cas, increment de les retribucions dels empleats públics).

5é) L'article 44.1 i 2 de la Llei de Pressupostos Generals per a l'any 2009, Llei 2/2008, de 23 de desembre, estableix un increment general del 2% en les pensions de classes passives, conforme a l'article 27 del Text Refós de la Llei de Classes Passives de l'Estat i un increment, igualment del 2%, per a les pensions del sistema de la Seguretat Social en la seua modalitat contributiva, de conformitat amb el que preveu l'article 48 del Text Refós de la Llei General de Seguretat Social.

6é) Hi ha, doncs, en la Llei de Pressupostos de 2009 una remissió expressa als dos preceptes indicats, article 27 del Text Refós de la Llei de Classes Passives i article 48 del Text Refós de la Llei General de Seguretat Social.

Doncs bé, ambdues remissions són d'interès respecte del que es debat en este procediment arbitral.

En efecte, l'article 27 del Text Refós de la Llei de Classes Passives literalment disposa: «1. Les pensions de classes passives, inclòs l'import de la pensió mínima i dels havers reguladors aplicables per a la determinació de la seua quantia seran revalorades al començament de cada any, en funció de l'índex de preus al consum previst per a eixe any».

En sentit absolutament coincident amb això, l'article 48 del Text Refós de la Llei General de Seguretat Social estableix literalment: «1. Les pensions reconegudes per jubilació o per invalidesa permanent, en la seua modalitat contributiva, la base reguladora de les quals s'haja determinat de conformitat amb el que estableixen els articles 162.1 i 140, respectivament, seran revalorades al començament de cada any, d'acord amb l'Índex de Preus al Consum previst per a tal any».

7é) El Govern d'Espanya, a proposta del Ministeri d'Economia i Hisenda, va aprovar el 9 de gener de 2009 (BOE del 10 de gener) el Reial Decret 1/2009, de revaloració i complementos de les pensions de classes passives per a l'any 2009.

En la introducció, literalment es feia: «La Llei 2/2008, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2009, conté, dins del títol IV i disposicions concordants, els criteris bàsics per a determinar l'import de les pensions públiques, fixant amb caràcter general, la seu revaloració d'acord amb l'índex de preus de consum (IPC) previst per a eixe exercici econòmic....».

La presentació pública del dit decret es va fer per mitjà d'una nota de premsa del Ministeri d'Economia i Hisenda, disponible en la seua pàgina web, en la qual en un dels seus paràgrafs literalment es deia: «La Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2009 fixa, amb caràcter general, la revaloració de les pensions per a l'esmentat exercici econòmic en un 2 per 100, igual a l'IPC previst per a eixe mateix any....».

8é) És clar que és impossible en estos moments conéixer l'evolució real de l'IPC de l'any 2009, si bé bastants previsions de diversos organismes la situen, per descomptat, per davall del 2%. És també cert que han existit dubtes i discussions en els interlocutors socials sobre si

de cada año se aplicará una subida inicial del IPC previsto para el mismo más el diferencial de ganancia de poder adquisitivo correspondiente a cada año... (1% en 2009)... y se efectuará revisión salarial al IPC real definitivo de cada año a 31 de diciembre en el caso de que el mismo supere el previsto».

4º) En realidad la cláusula indicada es similar a la que existía ya en el anterior convenio suscrito por las mismas partes. En efecto, en dicho convenio, publicado en el DOGV de 22 de noviembre de 2005, y en el artículo 21 del mismo también se establecían incrementos conforme al IPC real y se señalaba que «al inicio de cada año se aplicará una subida inicial del IPC previsto para el mismo más el diferencial de ganancia del poder retributivo correspondiente a cada año....».

De los documentos aportados por la representación de los trabajadores consta que en todo ese periodo, 2005 a 2007, e incluso en el primer año del nuevo convenio, 2008, las partes pacíficamente aceptaron como IPC previsto el que tacitamente se desprendía de las Leyes de Presupuestos en atención a los indicadores contenidos en las mismas a los que se hará referencia (esencialmente: incremento de las pensiones de la seguridad social y de clases pasivas y, en su caso, incremento de las retribuciones de los empleados públicos).

5º) El artículo 44.1 y 2 de la Ley de Presupuestos Generales para el año 2009, Ley 2/2008, de 23 de diciembre, establece un incremento general del 2% en las pensiones de clases pasivas, conforme al artículo 27 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado y un incremento, igualmente del 2%, para las pensiones del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

6º) Existe, pues, en la Ley de Presupuestos de 2009 una remisión expresa a los dos preceptos indicados, artículo 27 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas y artículo 48 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Pues bien, ambas remisiones son de interés al respecto de lo que se debate en este procedimiento arbitral.

En efecto, el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas literalmente dispone: «1. Las pensiones de clases pasivas, incluido el importe de la pensión mínima y de los haberes reguladores aplicables para la determinación de la cuantía de las mismas serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del índice de precios al consumo previsto para dicho año».

En sentido absolutamente coincidente con lo anterior, el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social establece literalmente: «1. Las pensiones reconocidas por jubilación o por invalidez permanente, en su modalidad contributiva, cuya base reguladora se hubiera determinado de conformidad con lo establecido en los artículos 162.1 y 140, respectivamente, serán revalorizadas al comienzo de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año».

7º) El Gobierno de España, a propuesta del Ministerio de Economía y Hacienda, aprobó el 9 de enero de 2009 (BOE del 10 de enero) el Real Decreto 1/2009, de revalorización y complementos de las pensiones de clases pasivas para el año 2009.

En la introducción del mismo, literalmente se decía: «La Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, contiene, dentro de su título IV y disposiciones concordantes, los criterios básicos para determinar el importe de las pensiones públicas, fijando con carácter general, su revalorización de acuerdo con el índice de precios de consumo (IPC) previsto para dicho ejercicio económico....».

La presentación pública de dicho Decreto se hizo mediante una nota de prensa del Ministerio de Economía y Hacienda, disponible en su página web, en la que en uno de sus párrafos literalmente se decía lo siguiente: «La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2009 fija, con carácter general, la revalorización de las pensiones para el citado ejercicio económico en un 2 por 100, igual al IPC previsto para ese mismo año....».

8º) Es claro que es imposible en estos momentos conocer la evolución real del IPC del año 2009, si bien bastantes previsions de diversos organismos la sitúan, desde luego, por debajo del 2%. Es también cierto que han existido dudas y discusiones en los interlocutores

existia o no una previsió oficial de l'IPC per a l'any 2009. N'és bona prova l'acta de la Comissió Paritària del conveni d'àmbit nacional abans mencionada i aportada per la representació de l'empresa, en la qual es llig literalment: «...quant a l'establiment de les taules provisionals de l'any 2009 i atès que les parts no arriben a un acord respecte a l'IPC previst que hauria de pactar-se, no es procedix a la firma d'estes i les parts queden que en conéixer-se la dada oficial de l'IPC previst es reunirà la Comissió Paritària a fi de firmar les taules corresponents».

Segon. Conforme a tot això es pot establir-se una solució sobre si hi ha o no previsió de IPC per a l'any 2009.

En principi el conveni al·ludix a un concepte indeterminat: IPC previst.

La determinació d'aixe concepte ha de donar prioritat, sens dubte, al que puga desprendre's de les normes legals vigents.

Si es comença l'anàlisi per eixe estudi de les normes legals vigents, s'ha de concloure que efectivament hi ha una previsió normativa d'IPC per a l'any 2009.

Així es desprén de la Llei de Pressupostos per a l'any 2009 que, quan estableix l'increment de les pensions públiques, tant de classes passives com de la seguretat social contributiva, concreta un percentatge, el 2%, però no com a previsió pròpia o discrecional, sinó en aplicació, per mitjà de remissió expressa, de dos preceptes legals en què s'establix que eixe increment es farà conforme a l'IPC previst.

No poden haver dubtes respecte d'això, no sols per la claredat dels textos legals, sinó perquè el Govern, quan desplega el precepte en matèria de classes passives, expressament afirma en el Reial Decret 1/2009, que l'increment s'ha produït acudint a l'IPC previst i així ho confirma, també expressament, la nota de premsa que difon el Ministeri d'Economia i Hisenda en presentar la norma esmentada.

Es podria al·ludir a altres referències en la llei de pressupostos que generalment s'han associat, també, a les previsions d'IPC, com la pujada salarial estableida per als empleats públics, però estes no gaudixen del suport normatiu clar amb què compten les que ací s'han citat.

No pot, doncs, haver dubtes que hi ha una previsió d'IPC que compta amb suport del legislador, del Govern i que fins i tot s'assumix pel Ministeri d'Economia i Hisenda.

Eixa previsió no és una altra que la d'un 2%.

Tercer. A la dada normativa, clar de per si, s'afig la mateixa conducta de les parts en els anys precedents.

No ha canviat la situació normativa. La Llei de Pressupostos per al 2009 no és diferent, en esta matèria, de la regulació de nombroses lleis pressupostàries precedents i en estes les parts sempre van acceptar com a IPC previst el que anteriorment s'ha indicat.

No s'assolixen les raons jurídiques per a negar validesa a una interpretació pacífica entre les parts quan no ha canviat la dada normativa en què esta se sustentava.

Tampoc la situació irreal de les previsions d'IPC justifica un canvi de criteri interpretatiu.

Normalment, les desviacions sobre l'IPC han sigut quasi constants en els anys precedents i ha estat sempre clar que l'IPC previst era una mera referència teòrica. Que responia a raons de política econòmica i que diferia, prou en alguns casos, de l'IPC real – i fins i tot del previsible ja des del començament de cada any –.

Precisament eixa realitat és la que va motivar les clàusules de revisió salarial que en cada conveni s'han pactat d'una manera distinta i que pretendien ajustar, més o menys, l'increment produït en atenció a l'IPC previst a l'IPC real que posteriorment es comprovava.

Eixes clàusules no són objecte d'este arbitratge i a més són complexes d'interpretar perquè en cada conveni presenten perfils distints, però evidencien la realitat que les parts sempre han conegit i pogut buscar solucions per al cas, molt freqüent, que l'IPC previst no s'ajustara al real.

No canvia la situació el fet que normalment les desviacions es produïren a l'alça, és a dir amb un IPC real superior al previst i que en el cas de l'any 2009 podria ocórrer el contrari, ja que això no altera jurídicament la qüestió que, en si, és molt simple: les diferències entre taules provisionals i taules definitives s'han pogut preveure en la

sociales acerca de si existía o no una previsión oficial de IPC para el año 2009. Es buena prueba de lo anterior el acta de la Comisión Paritaria del Convenio de ámbito nacional antes citada y aportada por la representación de la empresa, en la que se lee literalmente lo siguiente: «...en cuanto al establecimiento de las tablas provisionales del año 2009 y dado que las partes no alcanzan un acuerdo respecto al IPC previsto que debería pactarse, no se procede a la firma de las mismas quedando las partes en que de conocerse dato oficial de IPC previsto se reunirá la Comisión Paritaria al objeto de firmar las correspondientes tablas».

Segundo. Conforme a todo lo anterior puede establecerse una solución acerca de si existe o no previsión de IPC para el año 2009.

En principio el convenio alude a un concepto indeterminado: IPC previsto.

La determinación de ese concepto debe dar prioridad, sin duda, a lo que pueda desprenderse de las normas legales vigentes.

Si se empieza el análisis por ese estudio de las normas legales vigentes, debe concluirse que efectivamente hay una previsión normativa de IPC para el año 2009.

Así se desprende de la Ley de Presupuestos para el año 2009 que, cuando establece el incremento de las pensiones públicas, tanto de clases pasivas como de la seguridad social contributiva, concreta un porcentaje, el 2%, pero no como previsión propia o discrecional, sino en aplicación, mediante remisión expresa, de dos preceptos legales en los que se establece que ese incremento se hará conforme al IPC previsto.

No pueden existir dudas al respecto, no sólo por la claridad de los textos legales, sino porque el Gobierno, cuando desarrolla el precepto en materia de clases pasivas, expresamente afirma en el Real Decreto 1/2009, que el incremento se ha producido acudiendo al IPC previsto y así lo confirma, también expresamente, la nota de prensa que difunde el Ministerio de Economía y Hacienda presentando la citada norma.

Se podría aludir a otras referencias en la Ley de Presupuestos que generalmente se han asociado, también, a las previsiones de IPC, como la subida salarial establecida para los empleados públicos, pero las mismas no gozan del respaldo normativo claro con que cuentan las que aquí se han citado.

No puede, pues, existir dudas de que hay una previsión de IPC que cuenta con respaldo del legislador, del Gobierno e incluso que se asume por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Esa previsión no es otra que la de un 2%.

Tercero. Al dato normativo, claro de por si, se añade la propia conducta de las partes en los años precedentes.

No ha cambiado la situación normativa. La Ley de Presupuestos para 2009 no es diferente, en esta materia, de la regulación de numerosas leyes presupuestarias precedentes y en ellas las partes siempre aceptaron como IPC previsto el que anteriormente se ha indicado.

No se alcanzan las razones jurídicas para negar validez a una interpretación pacífica entre las partes cuando no ha cambiado el dato normativo en el que la misma se sustentaba.

Tampoco la situación irreal de las previsiones de IPC justifica un cambio de criterio interpretativo.

Normalmente, las desviaciones sobre el IPC han sido casi constantes en los años precedentes y ha estado siempre claro que el IPC previsto era una mera referencia teórica que respondía a razones de política económica y que difería, bastante en algunos casos, del IPC real – e incluso del previsible ya desde el comienzo de cada año –.

Precisamente esa realidad es la que motivó las cláusulas de revisión salarial que en cada convenio se han pactado de una manera distinta y que pretendían ajustar, más o menos, el incremento producido en atención al IPC previsto al IPC real que posteriormente se comprobaba.

Esas cláusulas no son objeto de este arbitraje y además son complejas de interpretar pues en cada convenio presentan perfiles distintos, pero evidencian la realidad de que las partes siempre han conocido y podido buscar soluciones para el caso, harto frecuente, de que el IPC previsto no se ajustase al real.

No cambia la situación el hecho de que normalmente las desviaciones se produjeseen al alza, esto es con un IPC real superior al previsto y que en el caso del año 2009 pudiera ocurrir lo contrario, pues eso no altera jurídicamente la cuestión que, en sí, es muy simple: las diferencias entre tablas provisionales y tablas definitivas se han podido contemplar en la

negociació col·lectiva i res impedia, ni impedix, pactar ajustos en el sentit que fóra.

No hi ha, doncs, raons jurídiques que sustenten una solució contrària al que clarament es desprén de les normes vigents i de la mateixa pràctica de les parts que no és que genere un dret adquirit al seu manteniment, però que suministra un element interpretatiu essencial del que es va voler pactar en el conveni, perquè este, encara que siga norma, té un origen contractual, naix de la voluntat de les parts i per això pot ser interpretat, no sols en atenció als seus termes literals, que pareixen clars, sinó també conforme a la intenció de les parts (article 1281 del Codi Civil) que, en la mesura que van reproduir la clàusula vigent en l'anterior conveni, no pot entendre's que fóra la d'alterar la forma en què esta s'havia aplicat de manera absolutament pacífica entre elles.

Tot això conduïx a entendre que certament existia una previsió d'IPC del 2% per a l'any 2009.

Així s'ha entés igualment ja en diversos laudes a què es va fer referència amb anterioritat i en la sentència de la Sala Social de l'Audiència Nacional de 21 de maig de 2009.

A la vista d'això procedix resoldre la qüestió sotmesa a arbitratge en els termes que s'indiquen en la part dispositiva del laude que a continuació s'exposa:

**Laudo**

«He de resoldre el conflicte que m'ha sigut sotmés entenen que, tal com sol·licita la representació dels treballadors, l'elaboració de les taules salarials inicials o provisionals per a l'any 2009 en l'empresa Dornier, SAU, Comunitat Valenciana s'ha d'efectuar aplicant un IPC previst del dos per cent (2%), al qual, si és el cas, s'haurà d'addicionar el que correspon en concepte de diferencial addicional conforme a l'article 21 del conveni aplicable (l'1%)».

Així ho resolc en la data i lloc indicats en l'encapçalament d'este Laude.

negociación colectiva y nada impedia, ni impide, pactar ajustes en el sentido que fuese.

No existen, pues, razones jurídicas que sustenten una solución contraria a lo que claramente se desprende de las normas vigentes y de la propia práctica de las partes que no es que genere un derecho adquirido a su mantenimiento, pero que suministra un elemento interpretativo esencial de lo que se quiso pactar en el convenio, pues éste, aunque sea norma, tiene un origen contractual, nace de la voluntad de las partes y por ello puede ser interpretado, no sólo en atención a sus términos literales, que parecen claros, sino también conforme a la intención de las partes (artículo 1281 del Código Civil) que, en la medida que reproducieron la cláusula vigente en el anterior convenio, no puede entenderse que fuese la de alterar la forma en que la misma se había venido aplicando de manera absolutamente pacífica entre ellas.

Todo lo anterior conduce a entender que ciertamente existía una previsión de IPC del 2% para el año 2009.

Así se ha entendido igualmente ya en diversos laudos a los que se hizo referencia con anterioridad y en la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 21 de mayo de 2009.

A la vista de lo anterior procede resolver la cuestión sometida a arbitraje en los términos que se indican en la parte dispositiva del laudo que a continuación se expone:

**Laudo**

“Debo resolver el conflicto que me ha sido sometido entendiendo que, tal y como solicita la representación de los trabajadores, la elaboración de las tablas salariales iniciales o provisionales para el año 2009 en la empresa Dornier, SAU Comunidad Valenciana se debe efectuar aplicando un IPC previsto del dos por cien (2%), al que, en su caso, deberá adicionarse lo que corresponde en concepto de diferencial adicional conforme al artículo 21 del convenio aplicable (el 1%)”.

Así lo resuelvo en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento de este Laudo.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 4 de gener de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2009 i conclou el 31 d'agost de 2010 del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, (codi núm. 8000115). [2010/897]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 10 de desembre de 2009, sobre revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2009 i conclou el 31 d'agost de 2010 del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritaria, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials AIGCG i APECA, i de l'altra, pel sindicat UGT-FTA, i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de gener de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana

Per CGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Asesora:  
María José Calvet Francés

Per APECA:

Joaquín Ferragud Girbés

Per UGT-FTA:

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles

A les 16.00 hores del dia 10 de desembre de 2009 es reunixen a la seu del Comité de Gestió de Cítrics, carrer Monges de Sta. Caterina, 8, els membres de la Comissió Paritaria del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es s'han detallat.

L'objecte de la present reunió és el d'aprovar les taules salarials vigents per a la campanya de l'1 de setembre de 2009 al 31 d'agost de 2010, atenent la situació específica generada en la reunió mantinguda per esta mateixa Comissió en data 18 de setembre de 2008, que acabà sense avinença entre les parts, i que va donar lloc a la interposició d'un conflicte col·lectiu per part del sindicat UGT.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 4 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2009 y concluye el 31 de agosto de 2010 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, (código número 8000115). [2010/897]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el día 10 de diciembre de 2009 sobre revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2009 y concluye el 31 de agosto de 2010 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AICGC y APECA, y de otra, por el sindicato UGT-FTA, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta,

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de enero de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunitat Valenciana

Por CGC

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Asesora  
María José Calvet Francés

Por APECA

Joaquín Ferragud Ribes

Por UGT

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles

Siendo las 16.00 horas del día 10 de diciembre de 2009, se reúnen en la sede del Comité de Gestión de Cítricos de Valencia, calle Monjas de Sta. Catalina, 8, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunitat Valenciana, cuyos nombres se han relacionado.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña del 1 de septiembre de 2009 al 31 de agosto de 2010, atendiendo a la situación específica generada en la reunión mantenida por esta misma Comisión en fecha 18 de septiembre de 2008, que finalizó sin avención entre las partes, dando lugar a la interposición de un conflicto colectivo por parte del sindicato UGT.

Amb vista a evitar la judicialització de la negociació col·lectiva, ambdues parts arriben per unanimitat al següent

#### ACORD

##### *Primer*

S'accepten les taules salarials proposades per la part patronal en la mencionada reunió de 18 de setembre de 2009, amb una vigència limitada des d'1 de setembre fins a 30 de novembre de 2009. S'hi adjunta com annex I, l'acta de la reunió de 18 de setembre que conté les taules referides.

##### *Segon*

S'acorden unes taules definitives amb vigència des de l'1 de desembre de 2009 fins al 31 d'agost del 2010, que arrepleguen l'equiparació definitiva, sense que s'hi aplique cap índex negatiu. S'hi adjunten les mencionades taules firmades per ambdues parts com annex 2.

S'encomana el depòsit i registre de la present acta davant de la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín o a Vanessa Marqués Soro.

I sense més assumptes que tractar, firmen el present document en el lloc i la data que es troba en l'encapçalament.

#### ANNEX I

Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana

Per CGC  
 José Martínez Serrano  
 Vicente Fenollar Gisbert  
 Serafina Giménez Depít  
 Enrique Ribes Campos  
 Asessor:  
 Juan Francisco Argente Martín

Per APECA  
 Joaquín Ferragud Girbes

Per UGT  
 Manuel Bono Donat  
 José Ricardo Gimeno Beneyto  
 Ramón Serra Canelles  
 Rosario Benítez Morón

A les 18.00 hores del dia 18 de setembre de 2009, es reunixen a la seu de UGT a València, carrer Arquitecte Mora, 7-2, els membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es detallen al marge.

L'objecte de la present reunió és el d'aprovar les taules salarials vigents per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2009 i conclou el 31 d'agost de 2010, reunides les parts

##### **Manifesten**

Que, reunides les parts a fi de fixar les taules salarials per a la Campanya 2009/2010 es tanca el present acte amb el resultat de sense avinença, i es recullen les manifestacions de part següents:

Per la patronal: que en aplicació del que disposa el conveni col·lectiu de referència, l'IPC que s'ha de tindre en compte als efectes de fixar les taules salarials de la campanya 2009/2010 és l'equivalent a l'interanual publicat per l'INE corresponent al període comprés entre l'1 de setembre de l'any anterior i el 31 d'agost de l'any en curs, sent en este cas el -0,8% més el 0,5%, la qual cosa dóna un índex total de referència del -0,3%.

Que, en aplicació del que disposa l'article 57 del conveni col·lectiu de referència, el conveni vincula en la seua totalitat i és impossible en conseqüència arribar a un acord de manera parcial, per la qual cosa no hi ha acord quant a la fixació de les taules salarials per a la campanya 2009/2010.

S'hi adjunten les taules assalaria's proposades per a la campanya 2009/2010.

En aras de evitar la judicialización de la negociación colectiva, ambas partes alcanzan por unanimidad el siguiente,

#### ACUERDO

##### *Primero*

Se aceptan las tablas salariales propuestas por la parte patronal en la mencionada reunión de 18 de septiembre de 2009, con una vigencia limitada desde 1 de septiembre hasta 30 de noviembre de 2009. Se adjunta como anexo I, el acta de la reunión de 18 de septiembre que contiene las tablas referidas.

##### *Segundo*

Se acuerdan unas tablas definitivas con vigencia desde el 1 de diciembre de 2009 hasta el 31 de agosto de 2010, que recogen la equiparación definitiva, sin que se aplique ningún índice negativo a las mismas. Se adjuntan las mencionadas tablas firmadas por ambas partes como anexo 2.

Se encomienda el depósito y registro de la presente acta ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín o a Vanessa Marqués Soro.

Y sin más asuntos que tratar, firman el presente documento en el lugar y fecha que obra en el encabezamiento.

#### ANEXO I

Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunitat Valenciana

Por CGC  
 José Martínez Serrano  
 Vicente Fenollar Gisbert  
 Serafina Giménez Depít  
 Enrique Ribes Campos  
 Asesor:  
 Juan Francisco Argente Martín.

Por APECA  
 Joaquín Ferragud Girbés

Por UGT  
 Manolo Bono Donat.  
 José Ricardo Gimeno Beneyto.  
 Ramón Serra Canelles  
 Rosario Benítez Morón

Siendo las 18.00 horas del día 18 de septiembre de 2009, se reúnen en la sede del Comité de Gestión de Cítricos, en la calle Monjas de Santa Catalina, 8-4<sup>a</sup> de Valencia<sup>a</sup>, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunitat Valenciana, cuyos nombres se relacionan al margen.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2009 y concluye el 31 de agosto de 2010, reunidas las partes

##### **Manifiestan**

Que, reunidas las partes al objeto de fijar las tablas salariales para la Campanía 2009/2010 se cierra el presente acto con el resultado de sin avinencia, recogiéndose las siguientes manifestaciones de parte:

Por la patronal: que en aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo de referencia, el IPC a tener en cuenta a los efectos de fijar las tablas salariales de la campaña 2009/2010 es el equivalente al interanual publicado por el INE correspondiente al período comprendido entre el 1 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en curso, siendo en este caso el -0,8% más el 0,5%, lo que arroja un índice total de referencia del -0,3%.

Que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 57 del convenio colectivo de referencia, el convenio vincula en su totalidad, siendo imposible en consecuencia alcanzar un acuerdo de manera parcial, por lo que no existe acuerdo en cuanto a la fijación de las tablas salariales para la campaña 2009/2010.

Se adjuntan las tablas salariales propuestas para la campaña 2009/2010.

Per UGT: que, en aplicació del que disposa el conveni col·lectiu de referència, l'IPC que s'ha de tindre en compte als efectes de fixar les taules salarials de la campanya 2009/2010 és el del 2%, l'IPC previst per a l'any 2009 i s'ha d'aplicar el 0,5% previst en l'article 7 i en conseqüència resulta un índex de referència de 2,5% que s'ha de tindre en compte en l'aplicació de les regles de fixació de les taules salarials. Quant als increments directes on no hi ha aplicació d'IPC, és a dir percentatges directes les taules que presentem coincidixen amb les que presenta la patronal.

Basant-se en este criteri proposen les taules salarials que s'hi adjunten a la present acta.

Por UGT: Que, en aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo de referencia, el IPC a tener en cuenta a los efectos de fijar las tablas salariales de la campaña 2009/2010 es el del 2%, el IPC previsto para el año 2009 debiendo aplicarse el 0,5% previsto en el artículo 7 y resultando en consecuencia un índice de referencia de 2,5% que debe tenerse en cuenta en la aplicación de las reglas de fijación de las tablas salariales. En cuanto a los incrementos directos donde no existe aplicación de IPC, es decir porcentajes directos las tablas que presentamos coinciden con las que presenta la patronal.

En base a este criterio proponen las tablas salariales que se adjuntan al presente acta.

**TAULA SALARIAL GRUP III AMB EFECTES DES DEL 01-12-2009 FINS AL 31-08-2010, PER A VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ**

CATEGORIES	GRUP TARIFA	SALARI GLOBAL JORNADA 8 HORES I 40 SETMANAL		S.H.P.	HORA EXTRA
		RETRIBUCIÓ TOTAL 8 HORES	RETRIBUCIÓ TOTAL 40 HORES		
		V/A/CS	V/A/CS	V/A/C S	V/A/CS
ENCARREGAT/ADA GENERAL DE MAGAZIN	4	62,00	310,00	7,75	11,00
ENCARREGAT/ASA SECC. FUSTTERIA	4	62,00	310,00	7,75	11,00
CONDUCTOR/A DE CARRETÓ	8	59,04	295,20	7,38	10,48
FUSTER/A, MUNTADOR, ENCARREGAT/ADA MÀQUINES	8	59,04	295,20	7,38	10,48
MECÀNIC/A	8	59,04	295,20	7,38	10,48
TAPADOR/A	8	61,20	306,00	7,65	10,85
FLEIXADOR/A, EMBALADOR/A	8	60,16	300,80	7,52	10,67
CONTROLADOR/A D'ENTRADES, EIXIDES I CÀRREGUES	8	59,04	295,20	7,38	10,48
CARREGADOR/A, DESCARREGADOR/A	8	58,56	292,80	7,32	10,39
CABASSEJADOR/A, APILADOR/A	9	58,56	292,80	7,32	10,39
PEÓ MAQUINISTA	9	58,56	292,80	7,32	10,39
ENCARREGAT/ADA DE MAGAZIN	9	59,60	298,00	7,45	10,39
ENCARREGAT/ADA SECCIÓ	9	59,60	298,00	7,45	10,39
OPERARI/A MÀQUINA	10	58,56	292,80	7,32	10,39
TRIADOR/A	10	58,56	292,80	7,32	10,39
ENCAIXADOR/A	10	58,56	292,80	7,32	10,39
MARCADOR/A	10	58,56	292,80	7,32	10,39
EMPAPERADOR/A	10	58,56	292,80	7,32	10,39
ENCAIXADOR/A -TRIADOR/A S/EXP.	10	52,72	263,60	6,59	9,35

**ANNEX 2 (B)**

**TAULA DEL CONVENI DE MANIPULACIÓ DE CÍTRICS**

**VALÈNCIA-ALACANT- CASTELLÓ**

**GRUPS I, II, IV i V**

**EFFECTES DES DE 01-12-2009 AL 31-08-2010**

CATEGORIES	GRUP TARIFA	VAL-ALAC-CAST	
		SALARI BRUT MENSUAL	HORA EXTRA
<b>GRUP I</b>			
ENGINYER, LLICENCIAT, PROFESSOR MERCATIL	1	2.084,26	25,06
AJUDANT TÈCNIC TITULAT	2	1.448,15	17,40
<b>GRUP II</b>			
CAP SUPERIOR, CAP PERS., CAP ADMTIU.	3	1.605,32	19,30
CAP DE PRIMERA, CAP DE COMPRES	3	1.477,55	17,76
CAP DE SEGONA, CAP DE COMPRES INT. I EXT.	3	1.447,82	17,40
CAIXER, AJUDANT COMERCIAL, I C. TRANSPORT	3	1.335,67	16,07
OFICIAL DE PRIMERA	5	1.222,43	14,69
OFICIAL DE SEGUNDA	5	1.031,96	12,41
AUXILIAR, AUX. ADMTIU.	7	876,42	10,53
TELEFONISTA	7	896,83	10,78
<b>GRUP IV</b>			
OFICIAL DE PRIMERA, CONDUCTOR DE 1 <sup>a</sup> (DIA)	8	35,61	12,99
OFICIAL DE SEGONA, CONDUCTOR DE 2 <sup>a</sup> (DIA)	8	34,94	12,76
AJUDANT (DIA)	9	33,65	12,28
<b>GRUP V</b>			
ORDENANCES, PORTER, VIGILANT	6	896,83	10,78
GRUMS 18-20 ANYS	6	748,13	9,00
PERSONAL NETEJA	10	715,17	8,60

**ANNEX 3**

**TAULA SALARIAL GRUP III AMB EFECTES DES DEL 01-09-2009 FINS AL 31-08-2010, PER A VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ**

CATEGORIES	GRUP TARIFA	SALARI GLOBAL JORNADA 8 HORES I 40 SETMANAL				S.H.P.		HORA EXTRA	
		RETRIBUCIÓ TOTAL 8 HORES	RETRIBUCIÓ TOTAL 40 HORES	V/A	CS			V/A	CS
ENCARREGAT/ADA GENERAL DE MAGAZEM	4	61,76	61,76	308,80	308,80	7,72	7,72	11,00	11,00
ENCARREGAT/ASA SECC. FUSTTERIA	4	61,76	61,76	308,80	308,80	7,72	7,72	11,00	11,00
CONDUCTOR/A DE CARRETÓ	8	58,88	58,88	294,40	294,40	7,36	7,36	10,48	10,48
FUSTER/A, MUNTADOR, ENCARREGAT/ADA MÀQUINES	8	58,88	58,88	294,40	294,40	7,36	7,36	10,48	10,48
MECÀNIC/A	8	58,88	58,88	294,40	294,40	7,36	7,36	10,48	10,48
TAPADOR/A	8	60,96	60,96	304,80	304,80	7,62	7,62	10,85	10,85
FLEXIDOR/A, EMBALADOR/A	8	60,00	60,00	300,00	300,00	7,50	7,50	10,67	10,67
CONTROLADOR/A D'ENTRADES, EIXIDES I CÀRREGUES	8	58,88	58,88	294,40	294,40	7,36	7,36	10,48	10,48
CARREGADOR/A, DESCARREGADOR/A	8	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
CABASSEJADOR/A, APILADOR/A	9	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
PEÓ MAQUINISTA	9	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
ENCARREGAT/ADA DE MAGAZEM	9	59,44	59,44	297,20	297,20	7,43	7,43	10,39	10,39
ENCARREGAT/ADA SECCIÓ	9	59,44	59,44	297,20	297,20	7,43	7,43	10,39	10,39
OPERARI/A MÀQUINA	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
TRIADOR/A	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
ENCAIXADOR/A	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
MARCADOR/A	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
EMPAPERADOR/A	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
ENCAIXADOR/A -TRIADOR/A S/EXP.	10	52,56	52,56	262,80	262,80	6,57	6,57	9,35	9,35

ANNEX 3

**TAULA DEL CONVENI DE MANIPULACIÓ DE CÍTRICS  
 VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ (GRUPS I, II, IV i V)**  
**AMB EFECTES DES DE 01-09-2009 AL 31-08-2010**

GRUP I	CATEGORIES	GRUP TARIFA	VALÈNCIA-ALACANT		CASTELLÓ	
			SAL. BRUT MENSUAL	HORA EXTRA	SAL. BRUT MENSUAL	HORA EXTRA
	Enginyer, Llicenciat, Professor mercantil	1	2.073,38	25,06	2.073,38	25,06
	Ajudant tècnic titulat	2	1.440,58	17,40	1.440,58	17,40
II	Cap Superior, Cap Pers., Cap Admtiu.	3	1.596,94	19,30	1.596,94	19,30
	Cap de Primera, Cap de Compres	3	1.469,83	17,76	1.469,83	17,76
	Cap de Segona, Cap de Compres Int. I Ext.	3	1.440,26	17,40	1.440,26	17,40
	Caixer, Ajudant Comercial, i C. Transport	3	1.328,69	16,07	1.328,69	16,07
	Oficial de Primera	5	1.216,05	14,69	1.216,05	14,69
	Oficial de Segona	5	1.026,57	12,41	1.026,57	12,41
	Auxiliar, Aux. Admtiu.	7	871,85	10,53	871,85	10,53
IV	Telefonista	7	892,15	10,78	892,15	10,78
	Oficial de Primera, Conductor de 1 <sup>a</sup> (dia)	8	35,42	12,99	35,42	12,99
	Oficial de Segona, Conductor de 2 <sup>a</sup> (dia)	8	34,76	12,76	34,76	12,76
V	Ajudant (dia)	9	33,47	12,28	33,47	12,28
	Ordenances, Porter, Vigilant	6	892,15	10,78	892,15	10,78
	Grums 18-20 anys	6	744,23	9,00	744,23	9,00
	Personal Neteja	10	711,43	8,60	711,43	8,60

**TABLA SALARIAL GRUPO III CON EFECTOS DESDE EL 01-12-2009 HASTA EL 31-08-2010, PARA VALENCIA-ALICANTE-CASTELLÓN**

CATEGORIAS	GRUPO TARIFA	SALARIO GLOBAL JORNADA		S.H.P.	HORA EXTRAS		
		8 HORAS Y 40 SEMANAL					
		RETRIBUCIÓN TOTAL 8 HORAS	RETRIBUCIÓN TOTAL 40 HORAS				
		V/A/CS	V/A/CS	V/A/CS	V/A/CS		
ENCARGADO/A GENERAL DE ALMACÉN	4	62,00	310,00	7,75	11,00		
ENCARGADO/A SECC. CARPINTERIA	4	62,00	310,00	7,75	11,00		
CONDUCTOR/A DE CARRETILLA	8	59,04	295,20	7,38	10,48		
CARPINTERO/A, MONTADOR, ENCARGADO/A MÁQUINAS	8	59,04	295,20	7,38	10,48		
MECÁNICO/A	8	59,04	295,20	7,38	10,48		
TAPADOR/A	8	61,20	306,00	7,65	10,85		
FLEJADOR/A, EMBALADOR/A	8	60,16	300,80	7,52	10,67		
CONTROLADOR/A DE ENTRADAS, SALIDAS Y CARGAS	8	59,04	295,20	7,38	10,48		
CARGADOR/A , DESCARGADOR/A	8	58,56	292,80	7,32	10,39		
CAPACEADOR/A, APILADOR/A	9	58,56	292,80	7,32	10,39		
PEÓN MAQUINISTA	9	58,56	292,80	7,32	10,39		
ENCARGADO/A DE ALMACEN	9	59,60	298,00	7,45	10,39		
ENCARGADO/A SECCIÓN	9	59,60	298,00	7,45	10,39		
OPERARIO/A MÁQUINA	10	58,56	292,80	7,32	10,39		
TRIADOR/A	10	58,56	292,80	7,32	10,39		
ENCAJADOR/A	10	58,56	292,80	7,32	10,39		
MARCADOR/A	10	58,56	292,80	7,32	10,39		
EMPAPELADOR/A	10	58,56	292,80	7,32	10,39		
ENCAJADOR/A -TRIADOR/A S/EXP.	10	52,72	263,60	6,59	9,35		

**ANEXO 2 (B)**

**TABLA DEL CONVENIO DE MANIPULADO DE CÍTRICOS**

**VALENCIA-ALICANTE- CASTELLÓN**

**GRUPOS I, II, IV y V**

**EFEKTOS DESDE 01-12-2009 AL 31-08-2010**

CATEGORÍAS	GRUPO TARIFA	VAL-ALIC-CAST	
		SALARIO BRUTO MENSUAL	HORA EXTRA
<b>GRUPO I</b>			
INGENIERO, LICENCIADO, PROFESOR MERCATIL	1	2.084,26	25,06
AYUDANTE TÉCNICO TITULADO	2	1.448,15	17,40
<b>GRUPO II</b>			
JEFE SUPERIOR, JEFE PERS., JEFE ADMTVO.	3	1.605,32	19,30
JEFE DE PRIMERA, JEFE DE COMPRAS	3	1.477,55	17,76
JEFE DE SEGUNDA, JEFE DE COMPRAS INT. Y EXT.	3	1.447,82	17,40
CAJERO, AYUDANTE COMERCIAL, Y J. TRANSPORTE	3	1.335,67	16,07
OFICIAL DE PRIMERA	5	1.222,43	14,69
OFICIAL DE SEGUNDA	5	1.031,96	12,41
AUXILIAR, AUX. ADMTVO.	7	876,42	10,53
TELEFONISTA	7	896,83	10,78
<b>GRUPO IV</b>			
OFICIAL DE PRIMERA, CONDUCTOR DE 1ª (DÍA)	8	35,61	12,99
OFICIAL DE SEGUNDA, CONDUCTOR DE 2ª (DÍA)	8	34,94	12,76
AYUDANTE (DÍA)	9	33,65	12,28
<b>GRUPO V</b>			
ORDENANZAS, PORTERO, VIGILANTE	6	896,83	10,78
BOTONES 18-20 AÑOS	6	748,13	9,00
PERSONAL LIMPIEZA	10	715,17	8,60

**ANEXO 3**

**TABLA SALARIAL GRUPO III CON EFECTOS DESDE EL 01-09-2009 HASTA EL 31-08-2010, PARA VALENCIA-ALICANTE-CASTELLÓN**

CATEGORIAS	GRUPO TARIFA	SALARIO GLOBAL JORNADA 8 HORAS Y 40 SEMANAL				S.H.P.		HORA EXTRA	
		RETRIBUCIÓN TOTAL 8 HORAS		RETRIBUCIÓN TOTAL 40 HORAS					
		V/A	CS	V/A	CS	V/A	CS	V/A	CS
ENCARGADO/A GENERAL DE ALMACÉN	4	61,76	61,76	308,80	308,80	7,72	7,72	11,00	11,00
ENCARGADO/A SECC. CARPINTERIA	4	61,76	61,76	308,80	308,80	7,72	7,72	11,00	11,00
CONDUCTOR/A DE CARRETILLA	8	58,88	58,88	294,40	294,40	7,36	7,36	10,48	10,48
CARPINTERO/A, MONTADOR, ENCARGADO/A MÁQUINAS	8	58,88	58,88	294,40	294,40	7,36	7,36	10,48	10,48
MECANICO/A	8	58,88	58,88	294,40	294,40	7,36	7,36	10,48	10,48
TAPADOR/A	8	60,96	60,96	304,80	304,80	7,62	7,62	10,85	10,85
FLEJADOR/A, EMBALADOR/A	8	60,00	60,00	300,00	300,00	7,50	7,50	10,67	10,67
CONTROLADOR/A DE ENTRADAS, SALIDAS Y CARGAS	8	58,88	58,88	294,40	294,40	7,36	7,36	10,48	10,48
CARGADOR/A , DESCARGADOR/A	8	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
CAPACEADOR/A, APILADOR/A	9	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
PEÓN MAQUINISTA	9	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
ENCARGADO/A DE ALMACEN	9	59,44	59,44	297,20	297,20	7,43	7,43	10,39	10,39
ENCARGADO/A SECCIÓN	9	59,44	59,44	297,20	297,20	7,43	7,43	10,39	10,39
OPERARIO/A MÁQUINA	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
TRIADOR/A	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
ENCAJADOR/A	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
MARCADOR/A	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
EMPAPELADOR/A	10	58,40	58,40	292,00	292,00	7,30	7,30	10,39	10,39
ENCAJADOR/A -TRIADOR/A S/EXP.	10	52,56	52,56	262,80	262,80	6,57	6,57	9,35	9,35

**ANEXO 3**

**TABLA DEL CONVENIO DE MANIPULADO DE CÍTRICOS**  
**VALENCIA-ALICANTE-CASTELLÓN (GRUPOS I, II, IV y V)**

CON EFECTOS DESDE 01-09-2009 AL 31-08-2010

GRUPO	CATEGORÍAS	GRUPO TARIFA	VALENCIA-ALICANTE		CASTELLÓN	
			SAL. BRUTO MENSUAL	HORA EXTRA	SAL. BRUTO MENSUAL	HORA EXTRA
I	Ingeniero, Licenciado, Profesor mercatil	1	2.073,38	25,06	2.073,38	25,06
	Ayudante técnico titulado	2	1.440,58	17,40	1.440,58	17,40
II	Jefe Superior, Jefe Pers., Jefe Admtvo.	3	1.596,94	19,30	1.596,94	19,30
	Jefe de Primera, Jefe de Compras	3	1.469,83	17,76	1.469,83	17,76
	Jefe de Segunda, Jefe de Compras Int. y Ext.	3	1.440,26	17,40	1.440,26	17,40
	Cajero, Ayudante Comercial, y J. Transporte	3	1.328,69	16,07	1.328,69	16,07
	Oficial de Primera	5	1.216,05	14,69	1.216,05	14,69
	Oficial de Segunda	5	1.026,57	12,41	1.026,57	12,41
	Auxiliar, Aux. Admtvo.	7	871,85	10,53	871,85	10,53
IV	Telefonista	7	892,15	10,78	892,15	10,78
	Oficial de Primera, Conductor de 1ª (día)	8	35,42	12,99	35,42	12,99
	Oficial de Segunda, Conductor de 2ª (día)	8	34,76	12,76	34,76	12,76
V	Ayudante (día)	9	33,47	12,28	33,47	12,28
	Ordenanzas, Portero, Vigilante	6	892,15	10,78	892,15	10,78
	Botones 18-20 años	6	744,23	9,00	744,23	9,00
	Personal Limpieza	10	711,43	8,60	711,43	8,60

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ d'1 de febrer de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana Televisió Autonòmica Valenciana, SA, i Ràdio Autonomia Valenciana (codi 8000142). [2010/1181]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana, Televisió Autonòmica Valenciana, SA, i Ràdio Autonomia Valenciana (RAV), suscrit per la Comissió Negociadora el dia 27 de gener de 2009, que està integrada pels representants de l'empresa i per part dels treballadors per membres de la representació unitària, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 de febrer de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## VIII CONVENI COL·LECTIU RTVV, TVVSA i RAVSA

### PREÀMBUL

### CLÀUSULA PER UN LLenguatge NO SEXISTA

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

- Art. 1. Àmbit d'aplicació
- Art. 2. Vigència i Durada
- Art. 3. Pròrroga i Denúncia
- Art. 4. Prelació normativa
- Art. 5. Absorció i Compensació
- Art. 6. Vinculació a la totalitat
- Art. 7. Garantia *ad personan*

### CAPÍTOL II ÒRGAN DE VIGILÀNCIA

- Art. 8. Comissió Paritaria
- Art. 9. Funcions
- Art. 10. Procediment d'Actuació

### CAPÍTOL III ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

- Art. 11. Organització del Treball
- Art. 11 bis. Pla d'Igualtat
- Art. 12. Comissió d'estudi de funcions i categories professionals

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana, Televisión Autonómica Valenciana, SA, y Radio Autonomía Valenciana (cod. 8000142). [2010/1181]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana, Televisión Autonómica Valenciana, SA, y Radio Autonomía Valenciana, SA, suscrito por la Comisión Negociadora el día 27 de enero de 2009, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de febrero de 2010.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

## VIII CONVENIO COLECTIVO RTVV, TVVSA y RAVSA

### PREAMBULO

### CLAUSULA POR UN LENGUAJE NO SEXISTA

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1. Ámbito de aplicación
- Art. 2. Vigencia y Duración
- Art. 3. Prórroga y Denuncia
- Art. 4. Prelación normativa
- Art. 5. Absorción y Compensación
- Art. 6. Vinculación a la totalidad
- Art. 7. Garantía *ad personan*

### CAPITULO II ORGANO DE VIGILANCIA

- Art. 8. Comisión Paritaria
- Art. 9. Funciones
- Art. 10. Procedimiento de Actuación

### CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art. 11. Organización del Trabajo
- Art. 11 bis. Plan de Igualdad
- Art. 12. Comisión de estudio de funciones y categorías profesionales

Art. 13. Mobilitat Funcional  
 Art. 14. Mobilitat geogràfica  
 Art. 15. Trasllat  
 Art. 16. Trasllat forçós  
 Art. 17. Trasllat forçós per Sanció  
 Art. 18. Desplaçament Temporal

**CAPÍTOL IV**  
**INGRÉS, PROMOCIÓN I PLANTILLES**  
 Art. 19. Treballadors del Grup RTVV  
 Art. 19/1. Treballadors fixes de plantilla  
 Art. 19/2. Estabilitat en l'ocupació  
 Art. 19/3. Contractes temporals i de Durada determinada  
 Art. 20. Provisió de Vacants  
 Art. 21. Concurs de Trasllats  
 Art. 22. Promoció Interna  
 Art. 23. Borsa de Treball  
 Art. 24. Període de Prova

**CAPÍTOL V**  
**JORNADA I HORARIS DE TREBALL**  
 Art. 25. Principis Generals  
 Art. 26. Jornada de Treball  
 Art. 27. Modalitats de Jornada  
 Art. 28. Modalitats d'Horari  
 Art. 29. Horari intensiu de Cap de setmana  
 Art. 30. Dies Festius  
 Art. 31. Hores Extraordinàries

**CAPÍTOL VI**  
**VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES**  
 Art. 32. Vacances  
 Art. 33. Permisos  
 Art. 34. Excedència  
 Art. 35. Excedència voluntària  
 Art. 36. Excedències Especials i de caràcter social.  
 Art. 37. Excedència Forçosa  
 Art. 38. Procediment  
 Art. 39. Excedència per raons personals

**CAPÍTOL VII**  
**CONDICIONS ECONÒMIQUES**  
 Art. 40. Retribució anual.  
 Art. 41. Conceptes salarials i extrasalarials  
 Art. 42. Sou Base  
 Art. 43. Complement de Destinació  
 Art. 44. Complement Específic  
 Art. 44 bis. Complement compensatori del complement específic  
  
 Art. 45. Complement d'Antiguitat  
 Art. 46. Pagues Extraordinàries  
 Art. 47. Plus de flexibilitat  
 Art. 48. Plus de disponibilitat setmanal  
 Art. 49. Plus de disponibilitat en dies de guàrdia  
 Art. 50. Plus de treball en festius  
 Art. 51. Plus de nocturnitat  
 Art. 52. Plus de desplaçament extraordinari  
 Art. 53. Hores extraordinàries  
 Art. 54. Incompatibilitat de plus  
 Art. 55. Revisió de plus i indemnitzacions  
 Art. 56. Dietes  
 Art. 57. Quilometratge  
 Art. 58. Norma comuna  
 Art. 59. Compensació per distància i transport.  
 Art. 59 bis. Indemnització per altres gastos i bestretes.

**CAPÍTOL VIII**  
**PRESTACIONS SOCIALS**  
 Art. 60. Prestacions Socials  
 Art. 61. Norma comuna

Art. 13. Movilidad Funcional  
 Art. 14. Movilidad geográfica  
 Art. 15. Traslado  
 Art. 16. Traslado Forzoso  
 Art. 17. Traslado Forzoso por Sanción  
 Art. 18. Desplazamiento Temporal

**CAPITULO IV**  
**INGRESO PROMOCION Y PLANTILLAS**  
 Art. 19. Trabajadores del Grupo RTVV  
 Art. 19/1. Trabajadores fijos de plantilla  
 Art. 19/2. Estabilidad en el empleo  
 Art. 19/3. Contratos temporales y de duración determinada  
 Art. 20. Provisión de Vacantes  
 Art. 21. Concurso de Traslados  
 Art. 22. Promoción Interna  
 Art. 23. Bolsa de Trabajo  
 Art. 24. Periodo de Prueba

**CAPITULO V**  
**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO**  
 Art. 25. Principios Generales  
 Art. 26. Jornada de Trabajo  
 Art. 27. Modalidades de Jornada  
 Art. 28. Modalidades de Horario  
 Art. 29. Horario intensivo de fin de semana  
 Art. 30. Días Festivos  
 Art. 31. Horas Extraordinarias

**CAPITULO VI**  
**VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**  
 Art. 32. Vacaciones  
 Art. 33. Permisos  
 Art. 34. Excedencia  
 Art. 35. Excedencia voluntaria  
 Art. 36. Excedencias Especiales y de carácter social.  
 Art. 37. Excedencia Forzosa  
 Art. 38. Procedimiento  
 Art. 39. Excedencia por razones personales

**CAPITULO VII**  
**CONDICIONES ECONOMICAS**  
 Art. 40. Retribución anual.  
 Art. 41. Conceptos salariales y extrasalariales  
 Art. 42. Sueldo Base  
 Art. 43. Complemento de Destino  
 Art. 44. Complemento Específico  
 Art. 44 bis. Complemento compensatorio del complemento específico  
  
 Art. 45. Complemento de Antigüedad  
 Art. 46. Pagas Extraordinarias  
 Art. 47. Plus de flexibilidad  
 Art. 48. Plus de disponibilidad semanal  
 Art. 49. Plus de disponibilidad en días de guardia  
 Art. 50. Plus de trabajo en festivos  
 Art. 51. Plus de nocturnidad  
 Art. 52. Plus de desplazamiento extraordinario  
 Art. 53. Horas extraordinarias  
 Art. 54. Incompatibilidad de pluses  
 Art. 55. Revisión de pluses e indemnizaciones  
 Art. 56. Dietas  
 Art. 57. Kilometraje.  
 Art. 58. Norma común.  
 Art. 59. Compensación por distancia y transporte.  
 Art. 59 bis. Indemnización por otros gastos y suplidos.

**CAPITULO VIII**  
**PRESTACIONES SOCIALES**  
 Art. 60. Prestaciones Sociales  
 Art. 61. Norma común

Art. 62. Incapacitat Temporal

**CAPÍTOL IX**

**FORMACIÓ**

Art. 63. Formació

**CAPÍTOL X**

**SALUT LABORAL**

Art. 64. Servici Mèdic d'Empresa  
Art. 65. Comitè de Seguretat i Salut  
Art. 66. Composició  
Art. 67. Funcions  
Art. 68. Funcionament

**CAPÍTOL XI**

**DRETS SINDICALS**

Art. 69. Participació dels Treballadors  
Art. 70. Comitè d'Empresa  
Art. 71. Competències  
Art. 72. Funcionament  
Art. 73. Capacitat processal  
Art. 74. Sigil professional  
Art. 75. Hores Sindicals  
Art. 76. Seccions Sindicals  
Art. 77. Delegats Sindicals  
Art. 78. Assemblees

**CAPÍTOL XII**

**RÈGIM DISCIPLINÀRI**

Art. 79. Normes generals  
Art. 80. Classificació de les faltes  
Art. 81. Sancions  
Art. 82. Prescripció  
Art. 83. Cancel·lació de sancions  
Art. 84. Procediment sancionador

**CAPÍTOL XIII**

Art. 85. Contracte en pràctiques  
Art. 86. Contracte a temps parcial  
Art. 87. Jubilació  
Art. 87 bis. Jubilació parcial  
Art. 88. Pactes Addicionals  
Art. 89. Subcontractacions  
Art. 90. Empreses de Treball Temporal  
Art. 91. Acomiadaments

**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA**

**ANNEXOS**

- I. Grups i Categories Professionals
- II. Taules salarials per a 2008
- III. Taules de plusos per a 2008
- IV. Taules de triennis per a 2008
- V. Normativa de Dietes
- VI. Estatut de Redacció.

**PREÀMBUL**

La Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), Televisió Autonòmica Valenciana SA. (TAV) i Ràdio Autonomia Valenciana SA. (RAV), en la representació que cada una de les seues parts ostenta, manifesta el seu comú objectiu de mantenir un volum suficient de producció pròpia, que assegure un nivell d'ocupació apropiat, així com una contínua capacitació professional i tècnica dels seus treballadors, que garantísca un grau adequat de competitivitat dels seus productes en el mercat audiovisual.

Amb este fi, acorden que almenys el 50% del material emés serà realitzat amb producció pròpia, entesa esta com aquella que

Art. 62. Incapacidad Temporal

**CAPITULO IX**

**FORMACION**

Art. 63. Formación

**CAPITULO X**

**SALUD LABORAL**

Art. 64. Servicio Médico de Empresa  
Art. 65. Comité de Seguridad y Salud  
Art. 66. Composición  
Art. 67. Funciones  
Art. 68. Funcionamiento

**CAPITULO XI**

**DERECHOS SINDICALES**

Art. 69. Participación de los Trabajadores  
Art. 70. Comité de Empresa  
Art. 71. Competencias  
Art. 72. Funcionamiento  
Art. 73. Capacidad procesal  
Art. 74. Sigilo profesional  
Art. 75. Horas Sindicales  
Art. 76. Secciones Sindicales  
Art. 77. Delegados Sindicales  
Art. 78. Asambleas

**CAPITULO XII**

**REGIMEN DISCIPLINARIO**

Art. 79. Normas generales  
Art. 80. Clasificación de las faltas  
Art. 81. Sanciones  
Art. 82. Prescripción  
Art. 83. Cancelación de sanciones  
Art. 84. Procedimiento sancionador

**CAPITULO XIII**

Art. 85. Contrato en prácticas  
Art. 86. Contrato a tiempo parcial  
Art. 87. Jubilación  
Art. 87 bis. Jubilación parcial  
Art. 88. Pactos Adicionales  
Art. 89. Subcontrataciones  
Art. 90. Empresas de Trabajo Temporal  
Art. 91. Despidos

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**ANEXOS**

- I. Grupos y Categorías Profesionales
- II. Tablas salariales para 2008
- III. Tablas de pluses para 2008
- IV. Tablas de trienios para 2008
- V. Normativa de Dietas
- VI. Estatuto de Redacción.

**PREÁMBULO**

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana (RTVV), Televisión Autonómica Valenciana SA. (TAV) y Radio Autonomía Valenciana SA. (RAV), en la representación que cada una de sus partes ostenta, manifiesta su común objetivo de mantener un volumen suficiente de producción propia, que asegure un nivel de empleo apropiado, así como una continua capacitación profesional y técnica de sus trabajadores, que garantice un grado adecuado de competitividad de sus productos en el mercado audiovisual.

A tal fin, acuerdan que al menos el 50% del material emitido será realizado con producción propia, entendida ésta como aquella que

es realitze amb els mitjans tècnics i humans de què disposa l'empresa.

#### CLÀUSULA PER UN LLENGUATGE NO SEXISTA

Les parts firmants d'este conveni, en el seu compromís de velar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes manifesten que:

En el text del present Conveni Col·lectiu s'ha utilitzat el masculí com genèric per a englobar a treballadores i treballadors sense que en cap cas puga ser considerat com a discriminació per raó de sexe.

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### Article 1. Àmbit d'aplicació

1. El present Conveni és d'aplicació als treballadors dels centres de treball existents o que puguen crear-se en el futur de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), «Televisió Autonòmica Valenciana SA.» (TVV SA.) i «Ràdio Autonomia Valenciana SA.», (RAV SA.), llevat de les exclusions següents:

a) El personal directiu: Caps de secció, Caps de Departament, directors i altres altos directius de l'empresa, amb independència del vincle contractual a què estiguin sujecces.

b) Els col·laboradors i els assessors religiosos, literaris, artístics, musicals, culturals, tècnics o de qualsevol altra especialitat.

c) El personal artístic que haja sigut contractat per a un programa, sèrie, espai o servei concret.

d) Els agents publicitaris, comercials o tècnics de vendes que es regiran per les condicions que s'estipulen en les seues respectives relacions laborals contractuals.

e) Els compositors, adaptadors literaris i musicals.

f) Els professionals que en el lliure exercici de la seua activitat es troben vinculats amb l'Empresa per mitjà de contracte de prestació o arrendament de servis, de naturalesa civil o mercantil. L'Empresa entregará semestralment a la representació dels treballadors una relació d'este personal, així com, de les alteracions que es produïsquen.

#### Article 2. Vigència i Durada

El present Conveni entrerà en vigor l'endemà de la seua aprovació definitiva, a excepció dels acords en matèria de retribucions que tindran vigència des de l'1 de gener de 2008.

Tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2011.

#### Article 3. Pròrroga i denúncia

Si cap de les parts no el denunciara dins el termini dels 60 dies anteriors a la data d'acabament, quedrà prorrogat automàticament en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 4. Prelació normativa

Les normes establides en este Conveni s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte de qualsevol altra norma o disposició legal.

En allò no previst en el present Conveni, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals que regulen les relacions laborals.

#### Article 5. Absorció i compensació

Les normes d'este Conveni substituiran als pactes i altres disposicions que fins ara regulaven les condicions de treball entre les parts, que quedaràn absorbides i compensades per les d'este Conveni.

Les disposicions futures, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball que puguen promulgar-se, només s'aplicaran quan, considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions legals, siguen superiors a este Conveni, també considerat i valorat conjuntament. En cas contrari, s'entendran compensades automàticament

se realice con los medios técnicos y humanos de los que dispone la empresa.

#### CLAUSULA POR UN LENGUAJE NO SEXISTA

Las partes firmantes de este convenio, en su compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que:

En el texto del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores sin que en ningún caso pueda ser considerado como discriminación por razón de sexo.

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. El presente Convenio es de aplicación a los trabajadores de los centros de trabajo existentes o que puedan crearse en el futuro de Radiotelevisión Valenciana (RTVV), «Televisión Autonómica Valenciana SA.» (TVV SA.) y «Radio Autonomía Valenciana SA.», (RAV SA.), salvo las siguientes exclusiones:

a) El personal directivo: Jefes de sección, Jefes de Departamento, directores y otros altos directivos de la empresa, con independencia del vínculo contractual al que estén sujetos.

b) Los colaboradores y los asesores religiosos, literarios, artísticos, musicales, culturales, técnicos o de cualquier otra especialidad.

c) El personal artístico que haya sido contratado para un programa, serie, espacio o servicio concreto.

d) Los agentes publicitarios, comerciales o técnicos de ventas que se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivas relaciones laborales contractuales.

e) Los compositores, adaptadores literarios y musicales.

f) Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados con la Empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios, de naturaleza civil o mercantil. La Empresa entregará semestralmente a la representación de los trabajadores una relación de este personal, así como, de las alteraciones que se produzcan.

#### Artículo 2. Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación definitiva, a excepción de los acuerdos en materia de retribuciones que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2008.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

#### Artículo 3. Prórroga y denuncia

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes dentro del plazo de los 60 días anteriores a la fecha de su término, quedará prorrogado automáticamente en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. Prelación normativa

Las normas establecidas en este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

#### Artículo 5. Absorción y compensación

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Las disposiciones futuras, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente. En caso contrario, se enten-

per les normes d'este Conveni, que continuará aplicant-se com estiga pactat, sense cap modificació.

#### *Article 6. Vinculació a la totalitat*

El present Conveni té un caràcter indivisible a tots els efectes, en el sentit que les condicions pactades en el mateix constitueixen un tot orgànic unitari i, a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat, per la qual cosa no podran ser renegociades separadament del seu context, ni pretender's l'aplicació de part del seu articulat rebutjant la resta, sinó que sempre haurà de ser aplicat i observat en la seua integritat.

Si alguna o algunes de les condicions pactades fora nula, ineficac o no vàlida, segons Resolució de l'Autoritat Laboral o per sentència judicial, les parts, per mitjà de la Comissió Paritària, disposaran d'un termini de 30 dies per a renegociar la condició a fi de restablir l'equilibri de les reciproques obligacions i drets que s'hagen pogut perdre en perjuí d'alguna de les parts. Si en el terme de 30 dies no s'ha aconseguit un acord per la Comissió Paritària, se sotmetria la qüestió a un arbitratge d'equitat.

#### *Article 7. Garantia «Ad personam»*

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global i en còmput anual, excedisquen de les condicions pactades en el present Conveni, mantenint-se estrictament «ad personam».

## CAPÍTOL II ÒRGAN DE VIGILÀNCIA

#### *Article 8. Comissió Paritària*

A l'efecte d'este Conveni, es crearà una comissió mixta formada per un membre de cada una de les seccions sindicals que formen part del Comité d'Empresa i hagen firmat este Conveni, i el mateix nombre de membres en representació de l'Empresa.

La Comissió Paritària quedarà constituïda en el termini màxim d'un mes a partir de la firma del present Conveni.

#### *Article 9. Funcions*

Seran aquelles que tendisquen a millorar l'eficàcia pràctica del Conveni, a més de les següents:

- a) Interpretar el Conveni, davant les consultes que li siguen plantejades.
- b) Vigilància, desenvolupament i seguiment del compliment del Conveni.

c) Conéixer prèviament l'aprovació i resoldre en un termini no superior a 20 dies, les qüestions que presenten les seccions sindicals i que respecte a l'aplicació d'este conveni se substancien davant l'autoritat laboral, Inspecció de Treball, Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana i procediments de conflictes col·lectius de l'Article 151 de Llei de Procediment Laboral.

L'empresa i sindicats coincidixen en la necessitat potenciar el caràcter mediador d'esta comissió perquè els treballadors resolguen els seus problemes sense necessitat acudir a la via judicial.

d) Conéixer prèviament l'aprovació de les normes que hagen de regir els processos de selecció, ingressos i ascensos en RTVV, TVV i RAV, perquè n'informen les seccions sindicals o el Comité d'Empresa amb quinze dies d'antelació a l'aprovació de les mateixes pel Consell d'Administració de RTVV. S'hauran de celebrar almenys dos reunions en el termini esmentat.

e) Estudiar i proposar la implantació de prestacions socials.

f) Determinar en el primer trimestre del calendari laboral pel que fa referència als dies festius i de compensació per al compliment de la jornada anual, i les taules retributives anuals que, d'acord amb els criteris establits en el Capítol VII del present conveni, regiran per a cada any de la seua vigència en RTVV, TVV i RAV. Si no hi ha acord

derán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

#### *Artículo 6. Vinculación a la totalidad*

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechariendo el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las reciprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el término de 30 días no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a un arbitraje de equidad.

#### *Artículo 7. Garantía «Ad personam»*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II ÓRGANO DE VIGILANCIA

#### *Artículo 8. Comisión Paritaria*

A efectos del presente Convenio, se creará una comisión mixta compuesta por un miembro de cada una de las secciones sindicales que formen parte del Comité de Empresa y hayan firmado el presente Convenio, e igual número de miembros en representación de la Empresa.

La Comisión Paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

#### *Artículo 9. Funciones*

Serán aquellas que tiendan a mejorar la eficacia práctica del Convenio, además de las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio, ante las consultas que le sean planteadas.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- c) Conocer con carácter previo y debiendo resolver en un plazo no superior a 20 días, de las cuestiones que presenten las secciones sindicales y que respecto a la aplicación de este convenio se sustancien ante la autoridad laboral, Inspección de Trabajo, Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana y procedimientos de conflictos colectivos del Artículo 151 de Ley de Procedimiento Laboral.

La empresa y sindicatos coinciden en la necesidad de potenciar el carácter mediador de esta comisión para que los trabajadores resuelvan sus problemas sin necesidad de acudir a la vía judicial.

d) Conocer con carácter previo la aprobación de las normas que hayan de regir los procesos de selección, ingresos y ascensos en RTVV, TVV y RAV, para su informe por las secciones sindicales o el Comité de Empresa con quince días de antelación a la aprobación de las mismas por el Consejo de Administración de RTVV, debiendo celebrarse al menos dos reuniones en el citado plazo.

e) Estudiar y proponer la implantación de prestaciones sociales.

f) Determinar en el primer trimestre del calendario laboral en lo que hace referencia a los días festivos y de compensación para el cumplimiento de la jornada anual, y las tablas retributivas anuales que, de acuerdo con los criterios establecidos en el Capítulo VII del presente convenio, regirán para cada año de su vigencia en RTVV, TVV

sobre el calendari, regirà el que amb caràcter general fixa la Conselleria competent.

g) Totes aquelles establides en este Conveni.

#### *Article 10. Procediment d'actuació*

1. La Comissió Paritaria es reunirà de forma ordinària cada tres mesos, i amb caràcter extraordinari en el termini màxim de 10 dies naturals següents a la seua convocatòria per qualsevol de les parts, les quals podran estar assistides per assessors amb facultat d'intervindre, amb veu i sente vot i en nombre no superior a un per cada part.

No obstant, cada secció sindical representada en la Comissió podrà estar assistida per un assessor sempre que les hores siguen a càrec de la pròpia secció sindical.

Simultàniament a la petició de convocatòria, s'acompanyarà la documentació oportuna.

En l'orde del dia s'arreplegarà els punts a tractar que hagen presentat qualsevol de les parts.

2. Els acords s'adoptaran per majoria de cada una de les parts, i el vot de la part social serà ponderat en funció de la seua representació en el Comité d'Empresa; es recolliran en acta i se'n remetrà una còpia a cadascuna de les parts afectades.

3. Per a la validesa dels acords serà necessària l'assistència de, almenys, 2 membres per cada una d'ambdós parts, i cadascuna de les parts tindrà el mateix nombre de vots.

4. A fi de millorar el desenvolupament de les funcions pròpies de la comissió paritaria, es constituïxen les següents subcomissions de treball: d'igualtat, d'estudi de funcions, grups i categories professionals, de borsa de treball, de jornades i horaris, d'estudi de l'absentisme laboral i la de formació. Estes comissions tindran caràcter subsidiari respecte de la paritaria; es reuniran amb una periodicitat mínima trimestral i tindran composició paritaria. Els desacords produïts en dos reunions en qualsevol d'estes comissions s'elevaran a la comissió paritaria per al seu estudi i resolució. El 50% dels crèdits horaris d'estes seran a càrec de l'empresa.

### CAPÍTOL III ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

#### *Article 11. Organització del Treball*

1. L'organització general del treball en RTVV, TVV i RAV és competència dels seus òrgans directius.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador s'entén com a organització del treball aquelles decisions que afecten les matèries següents: previsions pressupostàries; programació; definició d'objectius; determinació de les estructures orgàniques que millor s'acomoden a la consecució dels objectius; descripció i assignació de les atribucions i responsabilitats de cada lloc de treball, dins de les seues funcions, així com de les Direccions de les distintes Unitats; implantació dels mètodes de seguiment i control de la gestió en cada àrea, etc.

2. L'Empresa facilitarà a la representació dels treballadors, amb caràcter previ, aquella informació que afecte alguna de les matèries que són de la seua competència segons l'Art.64 de l'Estatut dels Treballadors. El Comité d'Empresa emetrà, si pertoca, l'informe que corresponga.

3. Com a millor mètode de manteniment de càrrega i llocs de treball en el grup RTVV, les parts firmants del present conveni reconeixen la necessitat d'adaptació dels treballadors a les noves tecnologies, mètodes de treball i sistemes productius. Per aconseguir-ho, s'estudiaran prèviament a la seua aplicació les necessitats de l'empresa derivades dels nous processos productius incident en la polifuncionalitat dels treballadors, així com en la flexibilitat en les relacions laborals. El Comité d'Empresa emetrà un informe previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions adoptades per este sobre els sistemes d'organització i control dels sistemes de treball, en el termini de 15 dies. A este efecte s'establiran, en horari de treball, sistemes i cursos de formació, reciclatge i adaptació.

y RAV. A falta de acuerdo respecto al calendario, regirá el que con carácter general fija la Conselleria competente.

g) Todas aquellas establecidas en el presente Convenio.

#### *Artículo 10. Procedimiento de actuación*

1. La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria cada tres meses, y con carácter extraordinario en el plazo máximo de 10 días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes, las cuales podrán estar asistidas por asesores con facultad de intervenir, con voz y sin voto y en número no superior a uno por cada parte.

No obstante, cada sección sindical representada en la Comisión podrá estar asistida por un asesor siempre que las horas sean a cargo de la propia sección sindical.

Simultáneamente a la petición de convocatoria, se acompañará la documentación oportuna.

En el orden del día se recogerá los puntos a tratar, que hayan presentado cualquiera de las partes.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, siendo el voto de la parte social ponderado en función de su representación en el Comité de Empresa y serán recogidos en acta, remitiéndose a cada una de las partes afectadas una copia de la misma.

3. Para la validez de los acuerdos será necesaria la asistencia de, al menos, 2 miembros por cada una de ambas partes, contando cada una de las partes con el mismo número de votos.

4. Con objeto de mejorar el desarrollo de las funciones propias de la comisión paritaria, se constituyen las siguientes subcomisiones de trabajo: de igualdad, de estudio de funciones, grupos y categorías profesionales, de bolsa de trabajo, de jornadas y horarios, de estudio del absentismo laboral y la de formación. Dichas comisiones tendrán carácter subsidiario respecto de la paritaria, se reunirán con una periodicidad mínima trimestral y tendrán composición paritaria. Los desacuerdos producidos en dos reuniones en cualquiera de estas comisiones se elevarán a la comisión paritaria para su estudio y resolución. El 50% de los créditos horarios de las mismas serán a cargo de la empresa.

### CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

#### *Artículo 11. Organización del Trabajo*

1. La organización general del trabajo en RTVV, TVV y RAV es competencia de sus órganos directivos.

Con carácter enunciativo y no limitativo se entiende como organización del trabajo aquellas decisiones que afecten a las siguientes materias: previsiones presupuestarias; programación; definición de objetivos; determinación de las estructuras orgánicas que mejor se acomoden a la consecución de los objetivos; descripción y asignación de las atribuciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, dentro de sus funciones, así como de las Jefaturas de las distintas Unidades; implantación de los métodos de seguimiento y control de la gestión en cada área, etc.

2. La Empresa facilitará a la representación de los trabajadores, con carácter previo, aquella información que afecte a alguna de las materias que son de su competencia según el Art.64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité de Empresa emitirá, en su caso, el informe que corresponda.

3. Como mejor método de mantenimiento de carga y puestos de trabajo en el grupo RTVV, las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías, mètodes de trabajo y sistemas productivos. A tal fin, se estudiaran previo a su aplicación las necesidades de la empresa derivadas de los nuevos procesos productivos incidiendo en la polifuncionalidad de los trabajadores, así como en la flexibilidad en las relaciones laborales. El Comité de Empresa emitirá informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre los sistemas de organización y control de los sistemas de trabajo, en el plazo de 15 días. A tal efecto se establecerán, en horario de trabajo, sistemas y cursos de formación, reciclaje y adaptación.

L'empresa certificarà l'assistència i aprofitament dels mateixos.

#### *Article 11\_bis. Pla d'Igualtat*

1. Amb la finalitat d'eradicar i combatre totes les manifestacions que pogueren subsistir de discriminació directa, o indirecta, per raó de sexe, i per a promoure la igualtat real entre dones i homes en l'àmbit de l'empresa s'acorda l'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat.

2. A este efecte es crearà una Comissió d'Igualtat, les funcions de la qual seran l'elaboració, seguiment, vigilància i control del Pla d'Igualtat i qualsevol altra que les parts de mutu acord pogueren decidir.

3. Per a garantir la igualtat entre dones i homes i corregir les situacions de desigualtat directes o indirectes que pogueren existir en l'empresa, hauran de ser matèria d'estudi i anàlisi dins del Pla d'Igualtat les següents:

- a) Accés a l'ocupació
- b) Classificació professional
- c) Promoció i formació
- d) Retribucions
- e) Ordenació del temps de treball
- f) Conciliació laboral
- g) Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

#### *h) Comunicació*

#### *i) Violència de gènere*

4. En qualsevol cas es reconeix per ambdós parts, que el nombre de matèries d'estudi referenciades és ampliable, dependent dels acords a què arribe la Comissió d'Igualtat, garantint com a mínim l'estudi i evaluació les esmentades.

5. Una vegada realitzat l'estudi i anàlisi, es confeccionarà la pertinente evaluació, i s'aplicarà les mesures correctores necessàries i fixarà uns objectius concrets. La Comissió d'Igualtat haurà de controlar periòdicament el grau d'aplicació i la seua efectivitat, i per tant els objectius aconseguits.

6. En allò no regulat en este Article i el seu desenvolupament, s'aplicarà la llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i qualsevol altra norma del nostre ordenament jurídic, sempre que puga millorar la situació existent en l'empresa durant la vigència i pròrroga del Conveni.

#### *Article 12. Comissió d'estudi de funcions, grups i categories professionals.*

Es crea una comissió d'anàlisi i estudi de les funcions, grups i categories professionals de RTVV i les seues Societats, a fi d'adaptar-les a les necessitats reals de l'empresa i als nous sistemes productius.

#### *Article 13. Mobilitat funcional*

1. S'entén per mobilitat funcional interna la possibilitat que un treballador siga destinat a realitzar funcions distintes per a les que va ser contractat, dins el seu grup professional o categories professionals equivalents. La dita mobilitat tindrà caràcter voluntària entre els treballadors; i sense perjudici de tot això, l'empresa davant necessitats productives podrà designar altres treballadors, si és el cas que no n'hi ha.

La mobilitat no tindrà altres limitacions que les derivades de la titulació acadèmica o professional necessària per a exercir la prestació laboral, i en tot cas, el treballador no podrà patir minva en les seues percepcions salarials i en les seues possibilitats de formació i promoció. Es regirà per allò previst a l'Art. 39.1 de l'Estatut dels Treballadors.

2. S'entén per mobilitat funcional externa, la realització de funcions no corresponents al grup professional o categories equivalents. Només serà possible per raons tècniques i organitzatives que ho justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. La dita mobilitat es regirà pel que preveu l'Art. 39.2 de l'Estatut dels Treballadors.

La empresa certificará la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

#### *Artículo 11\_bis. Plan de Igualdad*

1. Con la finalidad de erradicar y combatir todas las manifestaciones que pudieran subsistir de discriminación directa, o indirecta, por razón de sexo, y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa se acuerda la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad.

2. A tal efecto se creará una Comisión de Igualdad, cuyas funciones serán la elaboración, seguimiento, vigilancia y control del Plan de Igualdad y cualquier otra que las partes de mutuo acuerdo pudieran decidir.

3. Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y corregir las situaciones de desigualdad directas o indirectas, que pudieran existir en la empresa, deberán ser materia de estudio y análisis dentro del Plan de Igualdad las siguientes:

- a) Acceso al empleo
- b) Clasificación profesional
- c) Promoción y formación
- d) Retribuciones
- e) Ordenación del tiempo de trabajo
- f) Conciliación laboral
- g) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

#### *h) Comunicación*

#### *i) Violencia de género*

4. En cualquier caso se reconoce por ambas partes, que el número de materias de estudio referenciadas podría ser ampliable, dependiendo de los acuerdos a los que llegue la Comisión de Igualdad, garantizado como mínimo de estudio y evaluación las citadas.

5. Una vez realizado el estudio y análisis, se confeccionará la pertinente evaluación, aplicando las medidas correctoras necesarias, fijando unos objetivos concretos. La Comisión de Igualdad deberá controlar periódicamente el grado de aplicación y su efectividad, y por ende los objetivos alcanzados.

6. En todo lo no regulado en este Artículo y su desarrollo será de aplicación la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y cualquier otra norma de nuestro ordenamiento jurídico, siempre y cuando pueda mejorar la situación existente en la empresa durante la vigencia y prórroga del Convenio.

#### *Artículo 12. Comisión de estudio de funciones, grupos y categorías profesionales.*

Se crea una comisión de análisis y estudio de las funciones, grupos y categorías profesionales de RTVV y sus Sociedades, al objeto de adaptarlas a las necesidades reales de la empresa y a los nuevos sistemas productivos.

#### *Artículo 13. Movilidad funcional*

1. Se entiende por movilidad funcional interna la posibilidad de que un trabajador sea destinado a realizar funciones distintas para las que fue contratado, dentro de su grupo profesional o categorías profesionales equivalentes. Dicha movilidad tendrá carácter voluntaria entre los trabajadores, sin perjuicio de lo cual la empresa ante necesidades productivas podrá designar a otros trabajadores en su defecto.

Dicha movilidad no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral, y en cualquier caso, el trabajador no podrá sufrir merma en sus percepciones salariales y en sus posibilidades de formación y promoción. Se regirá por lo previsto en el Art. 39.1 del estatuto de los Trabajadores.

2. Se entiende por movilidad funcional externa, la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes. Solo será posible por razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Dicha movilidad se regirá por lo previsto en el Art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Els treballadors que per deficiències físiques o psíquiques, no constitutives d'invalidesa permanent, no puguen prestar serveis en el seu lloc de treball habitual, podran ser destinats, mentre persistisca la deficiència, a un altre lloc de treball d'acord amb la seua capacitat real, però conservant sempre el dret a percebre la retribució corresponent a la seua categoria professional originària.

4. Tant durant el període d'embaràs com durant la lactància del nascut, i per al cas que la permanència en el seu lloc de treball poguera resultar perjudicial per a la salut de la mare o del fill, consultat el metge d'Empresa, la treballadora tindrà dret a l'assignació d'un treball adequat, sense que això puga suposar minva en les seues retribucions i en les seues possibilitats de formació i promoció.

5. La representació dels treballadors serà informada de tots els supòsits de mobilitat funcional que es produïsquen.

6. En els supòsits de treball de superior categoria caldrà ajustar-se al que preveu l'Art. 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el treball de superior categoria es prolongue per cinc mesos en un any o set en dos anys, es procedirà a elevar al Consell d'Administració la proposta de convocatòria pública a la plaça corresponent.

Quan un treballador realitze treballs d'inferior categoria serà pel temps imprescindible. Acabat este període, tornarà a realitzar les tasques per a les que va ser contractat.

#### *Article 14. Mobilitat Geogràfica*

La mobilitat geogràfica del personal té les modalitats següents:

Trasllat.

Desplaçament temporal.

#### *Article 15. Trasllat*

1. S'entén per trasllat la destinació per temps superior a 1 any d'un empleat a un centre de treball permanent de l'empresa, diferent d'aquell a què està adscrit, amb independència que exigisca o no canvi de residència.

2. El trasllat podrà ser:

a) Acordat per les parts a sol·licitud de l'empresa o del treballador. Es regirà d'acord amb les condicions i compensacions que pacten. El procediment serà l'indicat en l'Article 21.

b) Forçós.

c) Forçós derivat de sanció per falta molt greu.

Només en cas que no existisquen treballadors de la mateixa categoria que hagen sol·licitat el trasllat a un determinat lloc de treball, podrà realitzar-se el trasllat forçós que recull l'apartat b).

#### *Article 16. Trasllat Forçós*

1. El trasllat d'un treballador per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, es regirà pel que disposa l'Art.40 de l'Estatut dels Treballadors, amb les particularitats previstes en el present Article . Prèviament a l'efectivitat del trasllat s'obrirà un període de consultes de 15 dies en la Comissió Paritària.

No es considerarà trasllat quan el centre de treball a què es destine el treballador, diste menys de 15 km. de l'originari, o del domicili habitual del treballador.

2. El treballador el trasllat del qual supose canvi de domicili, tindrà dret a les compensacions següents:

– Gastos ocasionats pel trasllat del treballador i dels familiars al seu càrrec.

– Dos mensualitats de salari, que seran quatre quan tinguera familiars a càrrec seu.

– Una indemnització mensual equivalent al 10% del salari base, que es percebrà mentre dure el trasllat i com a màxim durant 5 anys.

3. La decisió de canviar o no de domicili, correspon al treballador. En el cas que el trasllat no comporte l'efectiu canvi de residència, el treballador tindrà dret, com a compensació per raó del major cost econòmic i de temps de desplaçament, a la indemnització mensual abans esmentada més dos mensualitats de salari, o quatre, si és el cas.

3. Los trabajadores que por deficiencias físicas o psíquicas, no constitutivas de invalidez permanente, no puedan prestar servicios en su puesto de trabajo habitual, podrán ser destinados, hasta tanto persista la deficiencia, a otro puesto de trabajo acorde con su capacidad real, pero conservando siempre el derecho a percibir la retribución correspondiente a su categoría profesional originaria.

4. Tanto durante el periodo de embarazo como durante la lactancia del nacido, y para el caso de que la permanencia en su puesto de trabajo pudiera resultar perjudicial para la salud de la madre o del hijo, oído el médico de Empresa, la trabajadora tendrá derecho a que le sea asignado un trabajo adecuado, sin que ello pueda suponer merma en sus retribuciones y en sus posibilidades de formación y promoción.

5. La representación de los trabajadores será informada de todos los supuestos de movilidad funcional que se produzcan.

6. En los supuestos de trabajo de superior categoría se estará a lo previsto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajo de superior categoría se prolongue por cinco meses en un año o siete en dos, se procederá a elevar al Consejo de Administración la propuesta de convocatoria pública a la plaza correspondiente.

Cuando un trabajador realice trabajos de inferior categoría será por el tiempo imprescindible, finalizado este periodo, volverá a realizar las tareas para las que fue contratado.

#### *Artículo 14. Movilidad Geográfica*

La movilidad geográfica del personal tiene las siguientes modalidades:

Traslado.

Desplazamiento temporal.

#### *Artículo 15. Traslado*

1. Se entiende por traslado el destino por tiempo superior a 1 año de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente a aquél al que está adscrito, con independencia de que exija o no cambio de residencia.

2. El traslado podrá ser:

a) Acordado por las partes a solicitud de la empresa o del trabajador. Se regirá de acuerdo con las condiciones y compensaciones que pacten. El procedimiento a seguir será el indicado en el Artículo 21.

b) Forzoso.

c) Forzoso derivado de sanción por falta muy grave.

Sólo en el caso en que no existan trabajadores de la misma categoría que hayan solicitado el traslado a un determinado puesto de trabajo, podrá realizarse el traslado forzoso que recoge el apartado b).

#### *Artículo 16. Traslado Forzoso*

1. El traslado de un trabajador por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, se regirá por lo dispuesto en el Art.40 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades previstas en el presente Artículo. Prèviamente a la efectividad del traslado se abrirá un período de consultas de 15 días en la Comisión Paritaria.

No se considerará traslado cuando el centro de trabajo al que se destine al trabajador, diste menos de 15 kms. del originario, o del domicilio habitual del trabajador.

2. El trabajador cuyo traslado suponga cambio de domicilio, tendrá derecho a las compensaciones siguientes:

– Gastos ocasionados por el traslado del trabajador y de los familiares a su cargo.

– Dos mensualidades de salario, que serán cuatro cuando tuviera familiares a su cargo.

– Una indemnización mensual equivalente al 10% del salario base, que se percibirá mientras dure el traslado y como máximo durante 5 años.

3. La decisión de cambiar o no de domicilio, corresponde al trabajador. En el supuesto de que el traslado no comporte el efectivo cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho, como compensación por razón del mayor coste económico y de tiempo de desplazamiento, a la indemnización mensual antes dicha más dos mensualidades de salario, o cuatro, en su caso.

4. Les tres compensacions anteriors tenen el caràcter de percepcions extrasalarials, donada la seua naturalesa indemnitzadora.

En el cas que el treballador decidisca rescindir el seu contracte, tindrà dret a una indemnització de trenta dies de salari per any de servei.

En cap cas pot afectar els representants dels treballadors.

#### *Article 17. Trasllat Forçós per Sanció*

El treballador sancionat tindrà dret als gastos ocasionats pel trasllat si canviara de domicili.

#### *Article 18. Desplaçament Temporal*

1. S'entén per desplaçament temporal la destinació transitòria d'un empleat a un centre de treball permanent de l'empresa, diferent d'aquell en què estiga adscrit, que tinga una durada superior a 3 mesos i inferior a un any. Este fet estarà subjecte a un període de consultes en la Comissió Paritaria, previ a la seua efectivitat.

2. El treballador tindrà dret a què se li abonen els gastos de viatge i les dietes i, igualment, tindrà dret a 5 dies laborables i retribuïts d'estada en el seu domicili, per cada 3 meses de desplaçament, sense comptar els dies de durada del viatge, els gastos del qual aniran a càrrec de l'Empresa.

3. Tot treballador que haja esgotat el termini d'un any ininterromput de desplaçament no podrà veure's afectat per un nou desplaçament fins transcorreguts 3 anys, llevat que hi haja acord entre les parts.

4. Quan el treballador s'opose al desplaçament, haurà de seguir-se el procediment previst en l'Art. 40.4 de l'Estatut dels Treballadors.

5. En cap cas el desplaçament temporal no acordat podrà afectar els representants dels treballadors

6. L'Empresa informarà la representació sindical de qualsevol desplaçament temporal.

### CAPÍTOL IV INGRÉS, PROMOCIÓ I PLANTILLES

#### *Article 19. Treballadors del grup RTVV*

A efectes del present conveni els treballadors del grup RTVV es classifiquen en:

- a) Treballadors fixos de plantilla.
- b) Treballadors indefinits, en els termes de l'Estatut dels Treballadors.
- c) Treballadors amb contracte de durada determinada.

#### *Article 19/1. Treballadors fixos de plantilla*

Constituixen la plantilla de l'empresa la relació de treballadors fixos que havent superat les proves selectives amb respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat ocupen una plaça aprovada pel Consell d'Administració de RTVV com a tal plantilla.

#### *Article 19/2. Estabilitat en l'ocupació*

Les parts firmants d'este conveni reconeixen la necessitat de l'existència d'un marc estable d'ocupació al si del Grup RTVV.

A este efecte i a fi de donar el millor compliment a l'Art. 15.5 de l'Estatut dels Treballadors durant la vigència del present acord, acorden:

Adquiriran la condició de treballadors indefinits en els termes de l'Estatut dels Treballadors i amb respecte als principis d'accés a l'administració Pública, els treballadors que estiguem contractats durant un termini superior a 24 meses en un període de 30, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o mes contractes temporals, a excepció dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

La Comissió Paritaria serà informada trimestralment sobre l'aplicació i compliment del present Article .

4. Las tres compensaciones anteriores tienen el carácter de percepciones extrasalariales, dada su naturaleza indemnizatoria.

En el supuesto de que el trabajador decida rescindir su contrato, tendrá derecho a una indemnización de treinta días de salario por año de servicio.

En ningún caso puede afectar a los representantes de los trabajadores.

#### *Artículo 17. Traslado Forzoso por Sanción*

El trabajador sancionado tendrá derecho a los gastos ocasionados por el traslado si cambiara de domicilio.

#### *Artículo 18. Desplazamiento Temporal*

1. Se entiende por desplazamiento temporal el destino transitorio de un empleado a un centro de trabajo permanente de la Empresa, diferente a aquél en el que esté adscrito, que tenga una duración superior a 3 meses e inferior a un año. Este hecho estará sujeto a un periodo de consultas en la Comisión Paritaria, previo a su efectividad.

2. El trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje y las dietas e, igualmente, tendrá derecho a 5 días laborables y retribuidos de estancia en su domicilio, por cada 3 meses de desplazamiento, sin contar los días de duración del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

3. Todo trabajador que haya agotado el plazo de un año ininterrumpido de desplazamiento no podrá verse afectado por un nuevo desplazamiento hasta transcurridos 3 años, salvo que medie acuerdo entre las partes.

4. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, habrá de seguirse el procedimiento previsto en el Art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En ningún caso el desplazamiento temporal no acordado podrá afectar a los representantes de los trabajadores

6. La Empresa informará a la representación sindical de cualquier desplazamiento temporal.

### CAPITULO IV INGRESO, PROMOCIÓN Y PLANTILLAS

#### *Artículo 19. Trabajadores del grupo RTVV*

A efectos del presente convenio los trabajadores del grupo RTVV se clasifican en:

- a) Trabajadores fijos de plantilla.
- b) Trabajadores indefinidos, en los términos del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Trabajadores con contrato de duración determinada.

#### *Artículo 19/1. Trabajadores fijos de plantilla*

Constituyen la plantilla de la empresa la relación de trabajadores fijos que habiendo superado las pruebas selectivas con respecto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad ocupan una plaza aprobada por el Consejo de Administración de RTVV como tal plantilla.

#### *Artículo 19/2. Estabilidad en el empleo*

Las partes firmantes de este convenio reconocen la necesidad de la existencia de un marco estable de empleo en el seno del Grupo RTVV.

A tal efecto y con objeto de dar el mejor cumplimiento al Art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores durante la vigencia del presente acuerdo, acuerdan:

Adquirirán la condición de trabajadores indefinidos en los términos del Estatuto de los Trabajadores y con respecto a los principios de acceso a la administración Pública, los trabajadores que estén contratados durante un plazo superior a 24 meses en un período de 30, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, excepción hecha de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

La Comisión Paritaria será informada trimestralmente sobre la aplicación y cumplimiento del presente Artículo.

### *Article 19/3. Contractes temporals i de durada determinada*

Els treballadors amb contractes temporals i de durada determinada tindran els mateixos drets que els treballadors amb contractes de durada indeterminada sense perjudici de la particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció de contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació als contractes formatius. En tot cas, la contractació temporal es realitzarà amb les categories professionals recollides a l'Annex I del Conveni Col·lectiu. No obstant això, si l'empresa necessitarà els serveis d'un treballador a qui se li assignen funcions i tasques no homologables a cap de les categories existents, haurà de demanar-se l'accord de la Comissió Paritaria, que serà qui li assignarà el Grup corresponent d'acord amb el citat annex.

Tenint en compte que les condicions pactades respecte a estos contractes tenen el caràcter de mínimes, les parts tenen autonomia per pactar condicions salarials superiors i, igualment, les condicions específiques que en cada cas es pacten.

L'empresa procurarà la consolidació de contractació temporal en fixa en un percentatge no inferior al 90% del personal de la plantilla aprovada pel Consell d'Administració i pressupostada.

### *Article 20. Provisió de Vacants*

Quan la Direcció de l'Empresa acorde la provisió de vacants amb caràcter indefinit, ho farà d'acord amb els següents procediments i per este orden de prioritats:

1) Per excedents que tinguen dret al reingrés segons les normes d'este conveni.

2) Per concurs de trasllats, entre llocs de treball, segons les normes d'este conveni.

3) Per promoció interna, d'acord amb allò regulat en este conveni.

4) Per convocatòria pública, d'acord amb la normativa que es publique a este efecte. Esta normativa inclourà la participació dels representants del treballadors en els processos en una proporció d'1/3 dels membres i, en tot cas, amb dos membres com a mínim.

5) Es fixa a efectes de cobertura de vacants un percentatge mínim del 6% de llocs de treball a cobrir per persones amb discapacitat, en els termes de la seua legislació específica.

Així mateix l'empresa publicarà, a través d'Intranou l'existència de llocs de treball vacants.

### *Article 21. Concurs de trasllats*

S'entén per trasllat, a l'efecte d'este Article , el que supose un canvi en el lloc de treball a un centre diferent de l'habitual. El trasllat s'efectuarà segons el procediment fixat en este Article .

Els treballadors que desitgen canviar de lloc de treball sense fer-ho de categoria hauran de presentar la seua sol·licitud de trasllat a la Secretaria General. La vigència de la sol·licitud de trasllat serà fins a la celebració de les proves de selecció de personal. El treballador que desitge anular la seua sol·licitud haurà de comunicar-ho per escrit.

Als efectes d'atendre les distinets sol·licituds de trasllat es constituirà una Comissió de Trasllats, que estarà formada per quatre representants de l'empresa, quatre representants dels treballadors i el secretari general o persona en qui delegue. La Comissió de Trasllats es reunirà en els supòsits de l'Article 20 del present Conveni.

En qualsevol moment la Comissió de Trasllats podrà acordar les permutes que puguen originar-se amb motiu de les diferents sol·licituds de trasllat.

L'Empresa comunicarà a la Comissió de Trasllats les places que, per estar vacants, poden ser cobertes per mitjà de trasllat, especificant en cada una la seua categoria, adscripció a empresa i departament, així com el centre de treball que li corresponga.

Una vegada estudiades les distinets sol·licituds, la Comissió de Trasllats elevarà la proposta d'adjudicació de les places per trasllat al secretari general per a la seua formalització.

El termini d'incorporació a la nova plaça serà d'un màxim de 6 mesos.

### *Artículo 19/3. Contratos temporales y de duración determinada*

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indeterminada sin perjuicio de la particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción de contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación a los contratos formativos. En todo caso, la contratación temporal se realizará con las categorías profesionales recogidas en el Anexo I del convenio colectivo. No obstante, si la empresa necesita los servicios de un trabajador al que se le asignen funciones y tareas no homologables a ninguna de las categorías existentes, deberá recabar el acuerdo de la Comisión Paritaria, la cual le asignará el Grupo correspondiente de acuerdo con el citado anexo.

Habida cuenta de que las condiciones pactadas respecto a estos contratos tienen el carácter de mínimas, las partes tienen autonomía para pactar condiciones salariales superiores e igualmente, las condiciones específicas que en cada caso se pacten.

La empresa procurará la consolidación de contratación temporal en fija en un porcentaje no inferior al 90% del personal de la plantilla aprobada por el Consejo de Administración y presupuestada.

### *Artículo 20. Provisión de Vacantes*

Cuando la Dirección de la Empresa acuerde la provisión de vacantes con carácter indefinido, lo hará de acuerdo con los siguientes procedimientos y por este orden de prioridades:

1) Por excedentes que tengan derecho al reingreso según las normas de este convenio.

2) Por concurso de traslados, entre puestos de trabajo, según las normas de este convenio.

3) Por promoción interna, de acuerdo con lo regulado en este convenio.

4) Por convocatoria pública, de acuerdo con la normativa que se publique al efecto. Esta normativa incluirá la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos en una proporción de 1/3 de los miembros y en todo caso con dos miembros como mínimo.

5) Se fija a efectos de cobertura de vacantes un porcentaje mínimo del 6% de puestos de trabajo a cubrir por personas con discapacidad, en los términos de su legislación específica.

Asimismo la empresa publicará, a través de Intranou la existencia de puestos de trabajo vacantes.

### *Artículo 21. Concurso de traslados*

Se entiende como traslado, a los efectos de este Artículo, el que suponga un cambio en el puesto de trabajo, a un centro diferente al habitual. El traslado se efectuará según el procedimiento fijado en el presente Artículo.

Los trabajadores que deseen cambiar de puesto de trabajo sin hacerlo de categoría deberán presentar su solicitud de traslado a la Secretaría General. La vigencia de la solicitud de traslado será hasta la celebración de las pruebas de selección de personal. El trabajador que deseé anular su solicitud deberá comunicarlo por escrito.

A los efectos de atender las distintas solicitudes de traslados se constituirá una Comisión de Traslados, que estará formada por cuatro representantes de la empresa, cuatro representantes de los trabajadores y el secretario general o persona en quien delegue. La Comisión de Traslados se reunirá en los supuestos del Artículo 20 del presente Convenio.

En cualquier momento la Comisión de Traslados podrá acordar las permutes que puedan originarse con motivo de las diferentes solicitudes de traslado.

La Empresa comunicará a la Comisión de Traslados las plazas que, por estar vacantes, pueden ser cubiertas mediante traslado, especificando en cada una su categoría, adscripción a Empresa y Departamento, así como el centro de trabajo que le corresponda.

Una vez estudiadas las distintas solicitudes, la Comisión de Traslados elevará la propuesta de adjudicación de las plazas por traslado al secretario general para su formalización.

El plazo de incorporación a la nueva plaza será de un máximo de 6 meses.

Criteris de valoració:

1) Formació específica i complementària per al lloc de treball. Tenint en compte principalment l'assistència als cursos organitzats per l'empresa.

2) Antiguitat en l'empresa

3) Circumstàncies familiars i individuals quan el trasllat comporta un canvi de localitat.

Si el trasllat aprovat per la Comissió, comportara un canvi d'empresa, el treballador tindrà garantit el reconeixement de l'antiguitat a partir de la data d'incorporació a l'empresa d'origen.

*Article 22. Promoció interna*

1. La promoció interna s'estructura com una forma de selecció de personal fix.

2. Les places a cobrir per mitjà dels processos de selecció de personal (promoció interna i lliure concorrència) seran els que l'Empresa decidís en cada període, havent de ser escoltats prèviament els representants dels treballadors.

3. Podran presentar-se al procés de promoció interna a les distintes categories existents qualsevol treballador fix que reunisca els requisits d'esta i tinga com a mínim tres anys d'antiguitat en l'Empresa.

4. El nombre de places que s'hauran d'ofertar en el procés de promoció interna, serà de almenys el 50% del total de les places que es cobriran. Este percentatge es computarà categoria per categoria i en el global de les places a cobrir, assignant-se l'excés imparrell de la quota a la promoció interna; si bé, quan en alguna categoria el nombre de places a cobrir per ser 1 impedisca l'aplicació d'este percentatge, l'empresa tindrà llibertat per a oferir-les a torn de promoció interna, o per convocatòria pública de general concorrència.

5. La promoció interna podrà realitzar-se a places de distinta Empresa de la que es pertany.

6. Proves.

a) Concurs de Mèrits, on es valorarà el currículum junt amb l'experiència per a la plaça a cobrir, amb una valoració del 50% del total.

b) Una prova o examen que es valorarà amb l'altre 50% de la puntuació total.

7. Comissió de Selecció: els representants dels treballadors formaran part d'ella, en proporció d'1/3 del total de la mateixa i en tot cas, amb 2 membres com a mínim.

8. Període de prova: als treballadors que superen les proves de promoció interna se'ls reservarà la categoria original durant este període.

No podrà prorrogar-se cap contracte que puga impedir la incorporació a la seu categoria d'un treballador que haja superat les proves de selecció corresponents, tant si es tracta de promoció interna com de convocatòria pública.

*Article 23. Borsa de Treball*

En el termini d'un any des de la firma del present conveni, la Comissió Paritària constituïda en comissió negociadora redactarà un nou articulat de Borsa de Treball que desenrotllarà, entre altres principis, el dret a la promoció dels treballadors del Grup RTVV; estarà vigent el següent text fins a la firma de l'acord.

1. La contractació temporal, en qualsevol modalitat, es farà per mitjà de les borses de treball. Es constituiran tantes borses de treball com categories existisquen en el Conveni Col·lectiu.

La borses de treball estaran integrades per un nombre de treballadors no superior al 150% del personal contractat temporalment en la mateixa categoria de l'any anterior, sense que açò puga impedir en cap cas l'accés a la borsa dels treballadors amb contracte fix.

Excepcionalment, i amb la sol·licitud prèvia d'alguna de les parts que formen la comissió de la borsa de treball, podrà convocar-se un nombre superior de places a l'assenyalat en este punt. L'acord, motivat, requerirà l'aprovació de la majoria dels membres. Si les borses s'esgotaren s'incorporaran els candidats en el mateix ordre en què hagueren quedat, si és el cas, en la llista d'espera amb el resultat de les

Criterios de valoración:

1) Formación específica y complementaria para el puesto de trabajo. Teniendo en cuenta principalmente la asistencia a los cursos organizados por la empresa.

2) Antigüedad en la empresa

3) Circunstancias familiares e individuales cuando el traslado comporte un cambio de localidad.

En el caso de que el traslado aprobado por la Comisión, comporte un cambio de empresa, el trabajador tendrá garantizado el reconocimiento de la antigüedad a partir de la fecha de incorporación a la empresa de origen.

*Artículo 22. Promoción interna*

1. La promoción interna se estructura como una forma de selección de personal fijo.

2. Las plazas a cubrir mediante los procesos de selección de personal (promoción interna y libre concurrencia) serán los que la Empresa decida en cada periodo, habiendo de ser oídos previamente los representantes de los trabajadores.

3. Podrán presentarse al proceso de promoción interna a las distintas categorías existentes cualquier trabajador fijo que reúna los requisitos de ésta y tenga como mínimo tres años de antigüedad en la Empresa.

4. El número de plazas a ofertar en el proceso de promoción interna, será de al menos el 50% del total de las plazas a cubrir. Dicho porcentaje se computará categoría por categoría y en el global de las plazas a cubrir, asignándose el exceso impar del cupo a la promoción interna; si bien, cuando en alguna categoría el número de plazas a cubrir por ser 1 impida la aplicación de dicho porcentaje, la empresa tendrá libertad para ofrecerlas a turno de promoción interna, o por convocatoria pública de general concurrencia.

5. La promoción interna podrá realizarse a plazas de distinta Empresa a la que se pertenece.

6. Pruebas.

a) Concurso de Méritos, donde se valorará el currículum junto con la experiencia para la plaza a cubrir, con una valoración del 50% del total.

b) Una prueba o examen que se valorará con el otro 50% de la puntuación total.

7. Comisión de Selección: los representantes de los trabajadores, formarán parte de ella, en proporción de 1/3 del total de la misma y en todo caso, con 2 miembros como mínimo.

8. Periodo de prueba: a los trabajadores que superen las pruebas de promoción interna se les reservará la categoría original durante dicho periodo.

No podrá prorrogarse ningún contrato que pueda impedir la incorporación a su categoría de un trabajador que haya superado las pruebas de selección correspondientes, tanto si se trata de promoción interna como de convocatoria pública.

*Artículo 23. Bolsa de Trabajo*

En el plazo de un año desde la firma del presente convenio, la Comisión Paritaria constituida en comisión negociadora redactará un nuevo articulado de bolsa de trabajo que desarrollará, entre otros principios, el derecho a la promoción de los trabajadores del Grup RTVV, estando vigente el siguiente texto hasta la firma de dicho acuerdo.

1. La contratación temporal, cualquiera que sea su modalidad, se hará mediante las bolas de trabajo. Se constituirán tantas bolas de trabajo como categorías existan en el convenio colectivo.

La bolas de trabajo estarán integradas por un número de trabajadores no superior al 150% del personal contratado temporalmente en la misma categoría del año anterior, sin que esto pueda impedir en ningún caso el acceso a la bolas de los trabajadores con contrato fijo.

Excepcionalmente, y previa solicitud de alguna de las partes que forman la comisión de la bolsa de trabajo, podrá convocarse un número superior de plazas del señalado en este punto. El acuerdo, motivado, requerirá la aprobación de la mayoría de los miembros. En el supuesto de que las bolas se agotaran se incorporarán los candidatos en el mismo orden en que hubiesen quedado, en su caso, en la lista de espe-

provees específiques de borsa de treball. El nombre de candidats que s'incorpore serà el que la comissió estableixca.

2. Les borses de treball s'aplicaran per a la contractació temporal amb l'excepció de presentadors i guionistes. Excepcionalment i quan ho exigeixin les peculiars característiques de la producció, es podrán contractar realitzadors sense fer ús de la borsa de treball corresponent, prèvia informació motivada a la comissió de borsa.

3. La constitució de les diverses borses de treball es farà en llista única per a cada categoria, per mitjà de la incorporació ordenada de persones que estiguin en alguna de les situacions baix descrites i complisquen els requisits establits en l'última convocatòria per a cada un dels blocs ordenats de la forma següent:

1r. Personal de RTVV i les seues Societats que haja aprovat sense plaça en l'últim procés de selecció de promoció interna per ordre de puntuació.

2n. Personal que ha superat les últimes provees públiques d'accés, però no haja obtingut plaça per ordre de puntuació.

3r. El personal que ha superat el procés de selecció oportú i haja finalitzat les seues pràctiques en l'empresa.

4t. El personal que haja superat les provees públiques específiques de borsa de treball per ordre de puntuació.

5t. La resta del personal amb contracte indefinit que sol·licite la seu incorporació a la borsa. Dit personal tindrà dret a entrar en la Borsa en la següent reunió de la Comissió de Borsa a la sol·licitud que permeta la seu inclusió en la mateixa, si bé ocuparà l'últim lloc de la llista mentre no s'aplique els criteris d'ordre que es realitzaran en els mesos d'octubre i abril de cada any. L'ordenació d'este personal es farà respectant els criteris d'antiguitat i mèrits, segons barem establegit per la Comissió de Borsa de Treball. El personal que opte per esta via haurà de cumplir els requisits establits en promoció interna o oposició lliure en l'última convocatòria.

4. La renovació de les borses vindrà determinada per la celebració de processos de selecció de personal substancials en promoció interna, oposició lliure, contractes en pràctiques (a la seu finalització) o provees específiques de la borsa de treball. Només es convocaran provees específiques de borsa de treball quan siga necessari, sent la Comissió de Borsa l'encarregada d'elaborar les bases per a la realització de provees específiques de borsa, i les traslladarà al Consell d'Administració per a que les aprove.

Amb la renovació de cada Borsa de Treball, es produirà una alteració en l'ordenació de les persones incorporades a cada bloc de la mateixa.

5. Una vegada constituïdes les borses de treball, l'empresa contratarà seguint l'orde establegit. No obstant, l'empresa podrà seleccionar el candidat més adequat per a cada una de les necessitats de contractació d'entre els cincs primers de la llista. En este punt s'entén que es formaran grups de cinc candidats que en tant no hagen sigut contractats no es podrà passar al grup següent.

6. El personal amb contracte laboral indefinit de RTVV i les seues societats que fóra triat per a una contractació de caràcter temporal, veurà suspès el seu contracte de treball amb dret a reincorporar-se al seu lloc quan finalitza la contractació eventual. Esta reincorporació serà immediata, sense que el treballador deixe de percebre salaris i sense menoscabament de cap dels seus drets laborals.

7. Una vegada decidida la convocatòria de provees específiques de selecció per a la constitució de qualsevol de les borses de treball, es designarà un Tribunal per a cada una, compost per dos membres del Consell d'Administració, dos membres designats pel director general i dos membres designats pels representants dels treballadors amb les funcions següents:

- Recepció i admissió de sol·licituds.
- Determinar els continguts de les provees.
- Realització i valoració de les provees de selecció.

– Elaboració del llistat d'aprovats per ordre de puntuació i en el nombre establegit.

8. La comissió de borsa serà l'encarregada de l'elaboració definitiva de les llistes d'integrants de les Borses de Treball, seguint els criteris d'ordenació establits. Se celebraran reunions trimestrals de la comissió de borsa, on l'empresa lliurà a la part social amb una ante-

ra con el resultado de las pruebas específicas de bolsa de trabajo. El número de candidatos a incorporar será el que la comisión establezca.

2. Las bolsas de trabajo serán de aplicación para la contratación temporal con la excepción de presentadores y guionistas. Excepcionalmente y cuando lo exijan las peculiares características de la producción, se podrán contratar realizadores sin hacer uso de la bolsa de trabajo correspondiente, previa información motivada a la comisión de bolsa.

3. La constitución de las diversas bolsas de trabajo se hará en lista única para cada categoría, mediante la incorporación ordenada de personas que estando en alguna de las situaciones abajo descritas cumplan los requisitos establecidos en la última convocatoria para cada uno de los bloques ordenados de la siguiente forma:

1º. Personal de RTVV y sus Sociedades que haya aprobado sin plaza en el último proceso de selección de promoción interna por orden de puntuación.

2º. Personal que habiendo superado las últimas pruebas públicas de acceso, no hayan obtenido plaza por orden de puntuación.

3º. El personal que habiendo superado el proceso de selección oportuno, haya finalizado sus prácticas en la empresa.

4º. El personal que haya superado las pruebas públicas específicas de bolsa de trabajo por orden de puntuación.

5º. El resto del personal con contrato indefinido que solicite su incorporación a la bolsa. Dicho personal tendrá derecho a entrar en la Bolsa en la siguiente reunión de la Comisión de Bolsa a la solicitud que permita su inclusión en la misma, si bien ocupará el último puesto de la lista en tanto no se apliquen los criterios de orden que se realizarán en los meses de octubre y abril de cada año. La ordenación de este personal se hará respetando los criterios de antigüedad y méritos, según baremo establecido por la Comisión de Bolsa de Trabajo. El personal que opte por esta vía habrá de cumplir los requisitos establecidos en promoción interna u oposición libre en la última convocatoria.

4. La renovación de las bolas vendrá determinada por la celebración de procesos de selección de personal substancial en promoción interna, oposición libre, contratos en prácticas (a su finalización) o provees específicas de la bolsa de trabajo. Sólo se convocarán pruebas específicas de bolsa de trabajo cuando sea necesario, siendo la Comisión de Bolsa la encargada de elaborar las bases para la realización de pruebas específicas de bolsa, trasladándolas al Consejo de Administración para su aprobación.

Con la renovación de cada Bolsa de Trabajo, se producirá una alteración en la ordenación de las personas incorporadas a cada bloque de la misma.

5. Una vez constituidas las bolas de trabajo, la empresa contratará siguiendo el orden establecido. No obstante, la empresa podrá seleccionar al candidato más adecuado para cada una de las necesidades de contratación de entre los cinco primeros de la lista. En este punto se entiende que se formarán grupos de cinco candidatos que en tanto no hayan sido contratados no se podrá pasar al grupo siguiente.

6. El personal con contrato laboral indefinido de RTVV y sus sociedades que fuese elegido para una contratación de carácter temporal, verá suspendido su contrato de trabajo con derecho a reincorporarse a su puesto cuando finalice la contratación eventual. Esta reincorporación será inmediata, sin que el trabajador deje de percibir salarios y sin menoscabo de ninguno de sus derechos laborales.

7. Una vez decidida la convocatoria de pruebas específicas de selección para la constitución de cualquiera de las bolas de trabajo, se designará un Tribunal para cada una, compuesto por dos miembros del Consejo de Administración, dos miembros designados por el director general y dos miembros designados por los representantes de los trabajadores con las siguientes funciones:

- Recepción y admisión de solicitudes.
- Determinar los contenidos de las pruebas.
- Realización y valoración de las pruebas de selección.
- Elaboración del listado de aprobados por orden de puntuación y en el número establecido.

8. La comisión de bolsa será la encargada de la elaboración definitiva de las listas de integrantes de las Bolas de Trabajo, siguiendo los criterios de ordenación establecidos. Se celebrarán reuniones trimestrales de la comisión de bolsa, donde la empresa librará a la parte

lació mínima d'una setmana el llistat de contractacions efectuades per la societat en eixe període que comprendrà els aspectes següents: nom del treballador, categoria professional, data d'incorporació, durada de la mateixa així com el tipus de contracte i les eventuals renúncies que es produïsquen en les ofertes de contractació.

9. Quedaran exclosos de la Borsa els aspirants que, han estat contractats però no superen el període de prova, així com els que incòrreguin en falsedad respecte de la instància, dades, currículum o documentació presentada, tot això sense perjuici de les accions legals que procedisquen.

10. L'empresa podrà contractar, sense utilitzar les borses de treball corresponents, un nombre de treballadors equivalent al 3% de la plantilla. Esta reserva podrà ser utilizada únicament per a personal de confiança que ocupe llocs de treball de suport o assessorament als directius de l'empresa. Els contractes que se celebren a càrrec d'este percentatge seran comunicats a la comissió de la borsa.

#### *Article 24. Període de Prova*

1. Els treballadors contractats estarán sotmesos a un període de prova que tindrà la durada següent:

a) Cinc mesos per a les categories professionals dels Grups I al VII.

b) Quatre mesos per a les categories professionals del Grup VIII.

c) Dos mesos per a les categories professionals dels Grups IX a l'XI.

d) Quinze dies per a les categories professionals dels Grups XII i XIII.

2. Els períodes d'IT interrompen el còmput del període de prova, que es reprendrà una vegada reincorporat el treballador al seu lloc de treball.

3. Durant el període de prova, ambdós parts podran donar per rescindir el seu contracte, sense necessitat d'al·legar cap motiu i sense que procedisca cap indemnització.

4. A aquells treballadors temporals que hagueren superat el procés de selecció establít i s'incorporen com fixos en un lloc de treball de la mateixa categoria se'ls computarà a efectes de període de prova el temps de servei realitzat en la dita categoria en els últims dos anys.

## CAPÍTOL V JORNADA I HORARIS DE TREBALL

#### *Article 25. Principis Generals*

1. La naturalesa de les activitats de les Empreses compreses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni fa necessari que l'ordenació, la distribució i l'aplicació dels horaris i jornades tinga la variabilitat i la mobilitat que exigeix l'atenció d'estes.

Per raó del servei públic que RTVV, TVV, i RAV han de prestar, la seua activitat laboral es distribuirà, en funció de les necessitats del servici, entre tots els dies de la setmana.

2. Per de raó a la missió diversa que han de dur a terme les distintes unitats funcionals de les Empreses subjectes al present Conveni, l'ordenació i distribució de jornada i horaris, s'efectuarà per Departaments. El canvi d'unitat funcional suposarà l'adscripció al sistema d'horari i jornada que regisca en la mateixa. En tot cas es respectarà el termini de comunicació establít en l'Article 28.

3. Els torns i l'eventual rotació són intrínsecos a la pròpia activitat de les Empreses subjectes al present Conveni, així com l'adscripció a les diferents modalitats d'horari i jornada.

Amb este objectiu, la Direcció a través de les Direccions dels Departaments, exercitarà la facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris i jornades d'acord amb el que es regula en els Article s següents, escoltats els representants sindicals tot perseguint una racional organització del treball.

social con una antelación mínima de una semana el listado de contrataciones efectuadas por la sociedad en dicho periodo que comprendrá los siguientes aspectos: nombre del trabajador, categoría profesional, fecha de incorporación, duración de la misma así como el tipo de contrato y las eventuales renuncias que se produzcan en las ofertas de contratación.

9. Quedarán excluidos de la Bolsa los aspirantes que, habiendo sido contratados, no superen el periodo de prueba, así como los que incurran en falsedad respecto de la instancia, datos, currículum o documentación presentada, todo ello sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

10. La empresa podrá contratar, sin utilizar las bolsas de trabajo correspondientes, un número de trabajadores equivalente al 3% de la plantilla. Esta reserva podrá ser utilizada únicamente para personal de confianza que ocupe puestos de trabajo de apoyo o asesoramiento a los directivos de la empresa. Los contratos que se celebren a cargo de este porcentaje serán comunicados a la comisión de la bolsa.

#### *Artículo 24. Período de Prueba*

1. Los trabajadores contratados estarán sometidos a un periodo de prueba que tendrá la siguiente duración:

a) Cinco meses para las categorías profesionales de los Grupos I al VII.

b) Cuatro meses para las categorías profesionales del Grupo VIII.

c) Dos meses para las categorías profesionales de los Grupos IX al XI.

d) Quince días para las categorías profesionales de los Grupos XII y XIII.

2. Los periodos de IT interrumpen el cómputo del periodo de prueba, que se reanudará una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo.

3. Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán dar por rescindido su contrato, sin necesidad de alegar motivo alguno y sin que proceda indemnización alguna.

4. A aquellos trabajadores temporales que hubieran superado el proceso de selección establecido y se incorporen como fijos en un puesto de trabajo de la misma categoría se les computará a efectos de periodo de prueba el tiempo de servicio realizado en dicha categoría en los últimos dos años.

## CAPITULO V JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

#### *Artículo 25. Principios Generales*

1. La naturaleza de las actividades de las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas tenga la variabilidad y la movilidad que exige la atención de las mismas.

Por razón del servicio público que RTVV, TVV, y RAV han de prestar, su actividad laboral se distribuirá, en función de las necesidades del servicio, entre todos los días de la semana.

2. En razón a la misión diversa que han de llevar a cabo las distintas unidades funcionales de las Empresas sujetas al presente Convenio, la ordenación y distribución de jornada y horarios, se efectuará por Departamentos. El cambio de unidad funcional supondrá la adscripción al sistema de horario y jornada que rija en la misma. En todo caso se respetará el plazo de comunicación establecido en el Artículo 28.

3. La turnicidad y eventual rotación son intrínsecos a la propia actividad de las Empresas sujetas al presente Convenio, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario y jornada.

Con este objetivo, la Dirección a través de las Jefaturas de los Departamentos, ejercitará la facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios y jornadas de acuerdo con lo que se regula en los Artículos siguientes, oídos los representantes sindicales y persiguiendo una racional organización del trabajo.

Es crea la Comissió de jornades i horaris que tindrà les competències següents:

a. Realitzar els estudis necessaris per a l'adequació dels horaris a les necessitats productives de l'empresa.

b. Proposar els mecanismes necessaris per a la flexibilització dels horaris a fi de millorar la productivitat de l'empresa.

c. Aprovar els canvis d'horaris que tant la part social com l'empresa proposen amb posterioritat a la seua posada en marxa, per a la seu elevació a la comissió paritària.

4. Com a norma general, la Direcció de RTVV, TVV i RAV ordenarà els horaris i jornades respectant els criteris següents:

a) Que la jornada diària de treball no siga superior a 9 hores, llevat del treball en dissabte, diumenge o festiu entre setmana segons el que disposa l'Article 29, ni inferior a 5 hores, i que entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haja un mínim de 12 hores.

b) La distribució horària es concentrarà en 5 dies de treball i 2 de descans consecutiu que preferentment seran en dissabte i diumenge.

c) L'adscripció fixa d'un treballador a una jornada especial l'horari d'inici de la qual siga a partir de les 11,00 hores, no podrà excedir de 6 mesos a l'any.

d) Les compensacions en temps a què es tinguerà dret segons el que estableix el present conveni es disfrutarán en jornades completes, acumulant-se preferentment als períodes vacacionals i en un termini màxim de quatre mesos des de la meritació dels drets citats, sense perjudicar eventuals acords entre el treballador i els seus superiors. En qualsevol cas no excedirà per al seu gaudi del període de 6 mesos des del fet causant que es va meritjar el dret a la compensació. Si no es dona cap de les situacions anteriors es generarà el dret del treballador a la percepció econòmica d'estes.

5. Com a norma general sempre que el funcionament normal del Departament ho permeta, l'Empresa fixarà els horaris adscrivint-los a la modalitat de jornada continuada. A excepció dels torns de cap de setmana, jornades que comencen a partir de les onze del matí, jornades de quatre dies i la resta d'acords entre treballadors i els seus centres directius, els horaris no podran arreplegar més d'una jornada partida per setmana. Quan per raons organitzatives siga necessari sobrepassar este límit, haurà de demanar-se l'aprovació de la Comissió Paritària.

6. El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball a la conciliació de la vida personal i familiar i laboral, en els termes previstos en el present conveni. A este efecte, els responsables dels centres directius, després d'escuchar els representantes dels trabajadores, podrán flexibilizar las jornadas y horarios de trabajo de forma que se garantice tanto la prestación del servicio del trabajador como la mejor adecuación a éste de su jornada de trabajo. En este supuesto no es meritará el plus de flexibilidad.

Per això, si el treballador haguera d'entrar fora del seu horari de treball o flexibilitzar-lo, d'acord amb la seua unitat orgànica, es podrà allargar la jornada o existirà una "borsa d'hores" que se n'aniran recuperant de mutu acord i segons les necessitats del Departament.

#### *Article 26. Jornada de Treball*

1. La jornada ordinària setmanal de treball efectiu serà de 35 hores.

En els processos productius de Nadal, Magdalena, Falles, Sant Joan, Setmana Santa, 9 d'Octubre i fins a un màxim de tres esdeveniments més de caràcter extraordinari, i per al personal adscrit als operatius implicats, la jornada de treball serà de còmput quinzenal, considerant-se com a hores extraordinàries les que superen les 80 hores quincenals.

2. Als efectes de càlcul del valor de l'hora efectiva del treball, una vegada descomptats els dies festius, els corresponents a descansos setmanals i els de vacances, s'establirà una jornada ordinaria de 1568 hores, que serà la jornada efectiva anual de treball. El salari dels treballadors la relació contractual del qual siga inferior a un mes de duració serà el resultat de dividir el salari brut anual de la seua categoria professional entre 1.568 hores, multiplicat per les hores treballades.

Se crea la Comisión de jornadas y horarios que tendrá las siguientes competencias:

a. Realizar los estudios necesarios para la adecuación de los horarios a las necesidades productivas de la empresa.

b. Proponer los mecanismos necesarios para la flexibilización de los horarios al objeto de mejorar la productividad de la empresa.

c. Aprobar los cambios de horarios que tanto la parte social como la empresa propongan con posterioridad a su puesta en marcha, para su elevación a la comisión paritaria.

4. Como norma general, la Dirección de RTVV, TVV y RAV ordenará los horarios y jornadas respetando los siguientes criterios:

a) Que la jornada diaria de trabajo no sea superior a 9 horas, excepción hecha del trabajo en sábado, domingo o festivo intersemanal según lo dispuesto en el Artículo 29, ni inferior a 5 horas y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un mínimo de 12 horas.

b) La distribución horaria se concentrará en 5 días de trabajo y 2 de descanso consecutivo que preferentemente serán en sábado y domingo.

c) La adscripción fija de un trabajador a una jornada especial cuyo horario de inicio sea a partir de las 11,00 horas, no podrá exceder de 6 meses al año.

d) Las compensaciones en tiempo a las que se tuviera derecho según lo establecido en el presente convenio se disfrutarán en jornadas completas, acumulándose preferentemente a los períodos vacacionales y en un plazo máximo de cuatro meses desde el devengo de los derechos citados, sin perjuicio de eventuales acuerdos entre el trabajador y sus superiores. En cualquier caso no excederá para su disfrute del periodo de 6 meses desde el hecho causante que se devengó el derecho a la compensación. De no darse ninguna de las situaciones anteriores se generará el derecho del trabajador a la percepción económica de aquéllas.

5. Como norma general siempre que el normal funcionamiento del Departamento lo permita, la Empresa fijará los horarios adscribiéndolos a la modalidad de jornada continuada. A excepción de los turnos de fin de semana, jornadas que comienzan a partir de las once de la mañana, jornadas de cuatro días y demás acuerdos que se alcancen entre trabajadores y sus centros directivos, los horarios no podrán recoger más de una jornada partida por semana. Cuando por razones organizativas sea necesario sobrepassar este límite, habrá de recabarse la aprobación de la Comisión Paritaria.

6. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida personal y familiar y laboral, en los términos previstos en el presente convenio. A tal efecto, los responsables de los centros directivos, oídos los representantes de los trabajadores, podrán flexibilizar las jornadas y horarios de trabajo de forma que se garantice tanto la prestación del servicio del trabajador como la mejor adecuación a éste de su jornada de trabajo. En este supuesto no se devengará el plus de flexibilidad.

Por ello, si el trabajador tuviese que entrar fuera de su horario de trabajo o flexibilizar el mismo, de acuerdo con su unidad orgánica, se podrá alargar la jornada o existirá una "bolsa de horas" que se irán recuperando de mutuo acuerdo y según las necesidades del Departamento.

#### *Artículo 26. Jornada de Trabajo*

1. La jornada ordinaria semanal de trabajo efectivo será de 35 horas.

En los procesos productivos de Navidad, Magdalena, Fallas, San Juan, Semana Santa, 9 de Octubre y hasta un máximo de tres eventos más de carácter extraordinario, y para el personal adscrito a los operativos implicados, la jornada de trabajo será de cómputo quincenal, considerándose como horas extraordinarias las que superen las 80 horas quincenales.

2. A los efectos de cálculo del valor de la hora efectiva del trabajo, una vez descontados los días festivos, los correspondientes a descansos semanales y los de vacaciones, se establece una jornada ordinaria de 1568 horas, que será la jornada efectiva anual de trabajo. El salario de los trabajadores cuya relación contractual sea inferior a un mes de duración será el resultado de dividir el salario bruto anual de su categoría profesional entre 1.568 horas, multiplicado por las horas trabajadas.

3. Sense perjuí del que estableix el paràgraf 1r els treballadors que perceben el plus de disponibilitat estarán subjectes a una jornada de 37 hores i mitja.

4. Els treballadors que, per unes causes o per unes altres hagen sigut contractats específicament per a jornades inferiors a la pactada en este Conveni, estarán al que disposen els seus corresponents contractes.

5. Establits els horaris a què estan adscrits els treballadors, excepcionalment i davant d'eventualitats no previsibles a l'hora de l'organització del treball per departament, es podrà prolongar la jornada pel temps mínim indispensable per a salvar l'eventualitat i sense superar les 9 hores de jornada ordinària.

Esta prolongació serà compensada posteriorment com a hores extraordinàries, amb la reducció corresponent dins la mateixa setmana i, en el cas de no ser possible, en la següent. Tant la variació com la compensació afectaran l'hora d'eixida.

Com que esta prolongació de jornada ha d'obeir a circumstàncies excepcionals i no previsibles, no podrà afectar un mateix treballador més d'una vegada en la mateixa setmana, i es notificarà per escrit al Comité d'Empresa en el cas que afecte un mateix treballador més d'una vegada en la mateixa setmana.

6. La jornada efectiva de treball es considerarà sempre integrada per les hores de treball, és a dir, el temps transcorregut des de l'inici de la jornada per la incorporació del treballador al seu lloc, fins a l'acabament de la mateixa, exclosos els temps d'interrupció o descans per al menjar o el sopar.

7. En el cas de desplaçar-se per raons del servei a causa del caràcter itinerant del treball, quan este es faça en el mateix dia, el còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que dure el treball, des del moment que l'empleat inicia el seu horari en el centre de treball permanent al qual està adscrit, fins que acabe el treball en l'esmentat centre, incloent-se el temps emprat en el viatge.

#### *Article 27. Modalitats de Jornada*

1) Els diferents grups horaris podrán adoptar les següents modalitats de jornada:

a) Jornada Partida. És la realitzada en període diürn, té una interrupció d'1 hora com a mínim i 2 com a màxim. El temps d'interrupció per a dinar estarà comprès entre les 13.00h i les 16.30h. L'assignació de la jornada partida inclourà la comunicació de les hores d'entrada i eixida tant per al primer bloc com per al segon.

b) Jornada Continuada. És l'establida en un únic bloc cada dia. Hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius que es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. Les dites jornades seran planificades pels responsables dels centres directius en funció de les necessitats del servei i les circumstàncies familiars de cada treballador adscrit.

La jornada de matí no podrà excedir les 15.30 hores, excepte en el cas dels treballadors d'informatius, l'horari del qual podrà allargar-se fins a les 16 hores, per necessitats del servei, amb una compensació equivalent al temps en què s'haja exedit de les 15.30 hores.

c) Jornada Nocturna. És aquella que es realitza íntegrament, en còmput setmanal i diari, entre les 21.00 i les 07.00h, i té una reducció diària de 30 minuts o 2h i 30 minuts setmanals. El temps de descans serà de 45 minuts, dels quals 20 es computaran com a jornada efectiva i els 25 restants no, i s'allargarà en l'esmentat temps l'horari d'eixida.

d) S'establix una jornada de treball efectiu de 35 hores setmanals, que podrán ser distribuïdes sempre que les circumstàncies de la producció ho requerisquen en quatre dies a la setmana: de dilluns a dijous, de dimarts a divendres, de dimecres a dissabte i de diumenge a dimecres.

e) Quan la jornada siga de quatre o cinc dies i comprengu entre ells dissabte i diumenge es procurarà adscriure els treballadors mitjançant un acord; en el cas de no existir este s'assignarà amb caràcter rotatori.

f) Per tal de fomentar la conciliació de la vida familiar, laboral i professional dels treballadors, els responsables dels centres directius

3. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 1º los trabajadores que perciban el plus de disponibilidad estarán sujetos a una jornada de 37 horas y media.

4. Los trabajadores que por unas u otras causas hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

5. Establecidos los horarios a los que están adscritos los trabajadores, excepcionalmente y ante eventualidades no previsibles a la hora de la organización del trabajo por Departamento, se podrá prolongar la jornada por el tiempo mínimo indispensable para salvar la eventualidad y sin superar las 9 horas de jornada ordinaria.

Esta prolongación será compensada posteriormente como horas extraordinarias, con la reducción correspondiente dentro de la misma semana y, de no ser posible, en la siguiente. Tanto la variación como la compensación afectarán a la hora de salida.

Como quiera que esta prolongación de jornada debe obedecer a circunstancias excepcionales y no previsibles, no podrá afectar a un mismo trabajador más de una vez en la misma semana, notificándose por escrito al Comité de Empresa en el caso de afectar a un mismo trabajador más de una vez en la misma semana.

6. La jornada efectiva de trabajo se considerará siempre integrada por las horas de trabajo, es decir, el tiempo transcurrido desde el inicio de la jornada por la incorporación del trabajador a su puesto, hasta la finalización de la misma, excluidos los tiempos de interrupción o descanso para la comida o la cena.

7. En el supuesto de desplazarse por razones del servicio debido al carácter itinerante del trabajo, cuando éste se haga en el mismo día, el cómputo de la jornada se hará de acuerdo con el tiempo real y total que dure el trabajo, desde el momento en que el empleado inicia su horario en el centro de trabajo permanente al cual está adscrito, hasta que acabe el trabajo en dicho centro, incluyéndose el tiempo empleado en el viaje.

#### *Artículo 27. Modalidades de Jornada*

1) Los diferentes grupos horarios podrán adoptar las siguientes modalidades de jornada:

a) Jornada Partida. Es la realizada en periodo diurno, tiene una interrupción de 1 hora como mínimo y 2 como máximo. El tiempo de interrupción para comer estará comprendido entre las 13.00h y las 16.30h. La asignación de la jornada partida incluirá la comunicación de las horas de entrada y salida tanto para el primer bloque como para el segundo.

b) Jornada Continuada. Es la establecida en un único bloque cada día. Habrá una pausa para el descanso de 20 minutos consecutivos que se computará como jornada efectiva a todos los efectos. Dichas jornadas serán planificadas por los responsables de los centros directivos en función de las necesidades del servicio y las circunstancias familiares de cada trabajador adscrito.

La jornada de mañana no podrá sobrepasar las 15.30 horas, excepto en el caso de los trabajadores de informativos, cuyo horario podrá prolongarse hasta las 16 horas, por necesidades del servicio, con una compensación equivalente al tiempo en que se haya sobrepasado de las 15.30 horas.

c) Jornada Nocturna. Es aquella que se realiza íntegra, en cómputo semanal y diario, entre las 21.00 y las 07.00h, y tiene una reducción diaria de 30 minutos o 2h y 30 minutos semanales. El tiempo de descanso será de 45 minutos de los que 20 se computarán como jornada efectiva y los 25 restantes no, prologándose en dicho tiempo el horario de salida.

d) Se establece una jornada de trabajo efectivo de 35 horas semanales, que podrán ser distribuidas siempre que las circunstancias de la producción lo requieran en cuatro días a la semana: de lunes a jueves, de martes a viernes, de miércoles a sábado y de domingo a miércoles.

e) Cuando la jornada sea de cuatro o cinco días y comprenda entre ellos el sábado y domingo se procurará adscribir a los trabajadores mediante acuerdo; de no existir éste se asignará con carácter rotatorio.

f) Con el fin de fomentar la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional de los trabajadores, los responsables de los centros

podran establir d'acord amb els treballadors, per escrit i firmat, jornades de treball diferents de les pactades en este conveni. Les dites jornades seran aprovades per la Secretaria General prèviament a la seu aplicació, i comunicades a la Comissió Paritària, que resoldrà en un termini màxim de quinze dies les discrepàncies en la matèria.

2) En els casos de jornada partida o continuada sense ser cap d'elles jornada nocturna, tal com ho definix l'apartat c) del punt 1 del present Article , però que finalitze en horari nocturn, el temps de descans serà de 45 minuts dels quals 20 es computaran com a jornada efectiva i els 25 restants no, i s'allargarà en l'esmentat temps l'horari d'eixida. Este cas no s'aplicarà si la jornada finalitza a les 22 hores. L'hora d'interrupció per a sopar estarà estableguda entre les 19:00 i les 24:00 hores

#### *Article 28. Modalitats d'Horari*

1. Horari Fix. És l'establit amb caràcter permanent, a pesar de la qual cosa podrà veure's modificat una vegada a l'any i amb un avís previ de 15 dies. Quan les necessitats de producció així ho exigisquen, l'empresa podrà realitzar una segona modificació d'horari que haurà de justificar-se davant la Comissió Paritària. Qualsevol altre canvi haurà de comptar amb l'aprovació d'esta.

2. Horari a Torns. És l'horari que es fixa per a organitzar el treball d'un grup de treballadors que ocupen els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme planificat i establert per períodes. S'establiran tants torns com requerisquen les necessitats del servei. Esta modalitat podrà ser fixa (quan el treballador siga assignat sempre al mateix torn) o rotatòria (quan el treballador canvia periòdicament de torn). En el règim de treball a torns, quan l'organització del treball ho exigisca, es podrán computar per períodes de fins a 4 setmanes, els descansos setmanals. En cap cas els dies de treball consecutius podran excedir 10.

Els treballadors adscrits a este sistema d'horari, coneixeran la distribució de l'horari de cada mes, almenys amb 15 dies d'antelació, i els horaris seràn firmats i segellats per l'Empresa.

En la planificació dels torns, s'aplicarà la distribució dels mateixos de forma equitativa, i haurà d'evitar-se la coincidència de realitzar en una setmana l'últim torn i en la següent el primer.

Els treballadors podran intercanviar els torns de mutu acord, amb el vistiplau del cap immediat superior.

#### *Article 29. Horari intensiu de cap de setmana*

1. És l'establit per a atendre les necessitats del cap de setmana, i es distribuirà la jornada en tres dies a la setmana, dos dels quals seran dissabte i diumenge i el tercer divendres, dilluns o festiu intersemanal.

El número efectiu d'hores a realitzar serà de 28 hores, amb un màxim d'11 hores per dia (dissabte i diumenge). En este cas no es percebrà plus de treball en festius per dissabte i diumenge. Els treballadors que presten els seus serveis en l'empresa en dissabte i diumenge, l'horari dels quals siga igual o superior a 18 hores en tals dies, computaran d'acord amb els barems previstos en la jornada de cap de setmana arreplegats en este Article .

2. Quan coincidísca una festa entre setmana, el personal destinat a un torn de cap de setmana podrà ser planificat per a treballar el festiu intersemanal. En este cas, se li assignarà com de lliurança un altre dia, i percebrà, en tot cas, el plus de treball en festius per eixe dia treballat.

#### *Article 30. Dies Festius*

1. Quan coincidísca un festiu intersemanal (de dilluns a divendres) amb la jornada de descans del personal, es podrà optar segons les necessitats del servei entre:

1) Reducció de la jornada setmanal en 7 hores per cada festiu.

2) Compensar la jornada de descans per un altre dia laborable i es podrà acumular a altres dies compensatoris per a gaudir-los.

3) Percebre la quantia econòmica del plus del festiu.

2. El personal de RTVV, TVV i RAV amb centre de treball a València i Burjassot gaudirà de les festes locals de València ciutat. El

directivos podrán establecer de acuerdo con los trabajadores, por escrito y firmado, jornadas de trabajo diferentes a las pactadas en este convenio. Dichas jornadas serán aprobadas por la Secretaría General previamente a su aplicación, y comunicadas a la Comisión Paritaria, que resolverá en un plazo máximo de quince días las discrepancias en la materia.

2) En los supuestos de jornada partida o continuada sin ser ninguna de ellas jornada nocturna, tal como lo define el apartado c) del punto 1 del presente Artículo, pero que finalice en horario nocturno, el tiempo de descanso será de 45 minutos de los que 20 se computarán como jornada efectiva y los 25 restantes no, prologándose en dicho tiempo el horario de salida. Este supuesto no será de aplicación si la jornada finaliza a las 22 horas. La hora de interrupción para cenar estará establecida entre las 19:00 y las 24:00 horas

#### *Artículo 28. Modalidades de Horario*

1. Horario Fijo. Es el establecido con carácter permanente, pese a lo cual podrá verse modificado una vez al año y con un aviso previo de 15 días. Cuando las necesidades de producción así lo exijan, la empresa podrá realizar una segunda modificación de horario que deberá justificarse ante la Comisión Paritaria. Cualquier otro cambio deberá contar con la aprobación de ésta.

2. Horario a Turnos. Es el horario que se fija para organizar el trabajo de un grupo de trabajadores que ocupen los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo planificado y establecido por períodos. Se establecerán tantos turnos como requieran las necesidades del servicio. Esta modalidad podrá ser fija (cuando el trabajador sea asignado siempre al mismo turno) o rotatoria (cuando el trabajador cambie periódicamente de turno). En el régimen de trabajo a turnos, cuando la organización del trabajo lo exija, se podrán computar por períodos de hasta 4 semanas, los descansos semanales. En ningún caso los días de trabajo consecutivos podrán exceder de 10.

Los trabajadores adscritos a este sistema de horario, conocerán la distribución del horario de cada mes, al menos con 15 días de antelación, siendo los horarios firmados y sellados por la Empresa.

En la planificación de los turnos, se aplicará la distribución de los mismos de forma equitativa, y deberá evitarse la coincidencia de realizar en una semana el último turno y en la siguiente el primero.

Los trabajadores podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo, con el visto bueno del jefe inmediato superior.

#### *Artículo 29. Horario intensivo de fin de semana*

1. Es el establecido para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres días a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo y el tercero viernes, lunes o festivo intersemanal.

El número efectivo de horas a realizar será de 28 horas, con un máximo de 11 horas por día (sábado y domingo). En este supuesto no se percibirá plus de trabajo en festivos por el sábado y domingo. Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa en sábados y domingos, cuyo horario sea igual o superior a 18 horas en dichos días, computarán de acuerdo a los baremos previstos en la jornada de fin de semana recogido en este Artículo .

2. Cuando coincida una fiesta entre semana, el personal destinado a un turno de fin de semana podrá ser planificado para trabajar el festivo intersemanal. En este caso, se le asignará como de libranza otro día, percibiendo, en todo caso, el plus de trabajo en festivos por ese día trabajado.

#### *Artículo 30. Días Festivos*

1. Cuando coincida un festivo intersemanal (de lunes a viernes) con la jornada de descanso del personal, se podrá optar según las necesidades del servicio entre:

1) Reducción de la jornada semanal en 7 horas por cada festivo.

2) Compensar la jornada de descanso por otro día laborable pudiéndose acumular a otros días compensatorios para su disfrute.

3) Percibir la cuantía económica del plus de festivo.

2. El personal de RTVV, TVV y RAV con centro de trabajo en Valencia y Burjassot disfrutará las fiestas locales de Valencia ciudad.

personal adscrit als restants centres de treball, gaudirà de les festes locals pròpies de les ciutats on estiguin ubicats.

3. El personal quedarà exempt de l'assistència al treball amb motiu de les festes locals que se celebren en la Comunitat Valenciana, segons es disposa a continuació:

1) el dia 18 de març, per al personal amb centre de treball a València i Burjassot.

2) El dia 23 de juny, per al personal amb centre de treball a Alacant.

3) El dimarts de la setmana de les festes de la Magdalena, per al personal amb centre de treball a Castelló.

4. Per al personal amb centres de treball diferents dels establerts en l'apartat anterior, caldrà ajustar-se al que s'acorde per la Comissió Paritaria.

5. També s'estarà exempt d'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre.

6. El personal que per raons de servei treballa en les dites dates, serà compensat amb un altre dia de lliurança.

### *Article 31. Hores Extraordinàries*

1. Es consideren hores extraordinàries totes aquelles que superen les 35 hores setmanals o les nou diàries, a excepció d'allò que s'ha establert per als processos productius previstos en l'Article 26.1. Així mateix, tindran consideració d'hores extraordinàries les que superen la jornada de treball pactada.

Les hores extraordinàries es compensaran en els termes de l'Article 53.

Les hores extraordinàries tindran el tractament d'obligatòries amb caràcter col·lectiu i de voluntàries individualment atenint-se als criteris següents:

– Abans que un treballador siga obligat a realitzar hores extraordinàries, el cap del Departament o Secció, preguntarà si hi ha algun altre que al seu entendre, per la seua categoria, puga realitzar el servici que es necessita i estiga disposat voluntàriament a realitzar-les.

– Podrà negar-se un treballador a realitzar hores extres quan requereix per a realitzar-les presentar un altre treballador amb les característiques descrites en el paràgraf anterior que estiga disposat a realitzar-les.

– No obstant això, tindran la consideració d'obligatòries les que tinguen com a finalitat la conclusió d'un treball que requerisca necessàriament la continuïtat del mateix treballador que el va iniciar.

Per al treball del cap de setmana caldrà ajustar-se al que dispone l'Article 29 d'aquest Conveni.

2. Tindran la consideració d'hores extres per causa de força major, a l'efecte de la seua cotització a la Seguretat Social, les necessàries per a previndre o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Estes hores no es tindran en compte per al còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries.

3. El Comité d'Empresa rebrà mensualment informació sobre el nombre d'hores realitzades per cada treballador.

## CAPÍTOL VI VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

### *Article 32. Vacances*

1. S'establixen unes vacances anuals de 22 dies laborables, excepte per als treballadors adscrits al torn intensiu de cap de setmana i, en este cas, la durada serà de 13 dies laborables.

El personal que complísca 15 anys d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a 1 dia hábil addicional, afegint-se un dia hábil més en complir els 20 i 25 anys d'antiguitat respectivament.

Este dret reconegut es farà efectiu a partir de l'any natural següent al del compliment de l'antiguitat.

En el cas de treballadors adscrits al torn de cap de setmana, el dia addicional serà divendres o dilluns, segons tinga establert el torn de divendres a diumenge o de dissabte a dilluns respectivament.

En tot cas les vacances podran disfrutar-se en diversos períodes i fins al 15 de gener de l'exercici següent.

El personal adscrito a los restantes centros de trabajo, disfrutará las fiestas locales propias de las ciudades donde estén ubicados.

3. El personal quedará exento de la asistencia al trabajo con motivo de las fiestas locales que se celebran en la Comunitat Valenciana, según se dispone a continuación:

1) el día 18 de marzo, para el personal con centro de trabajo en Valencia y Burjassot.

2) El día 23 de junio, para el personal con centro de trabajo en Alicante.

3) El martes de la semana de las fiestas de la Magdalena, para el personal con centro de trabajo en Castellón.

4. Para el personal con centros de trabajo diferentes a los establecidos en el apartado anterior, se estará a lo que se acuerde por la Comisión Paritaria.

5. También se estará exento de asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

6. El personal que por razones de servicio trabaje en dichas fechas, será compensado con otro día de libranza.

### *Artículo 31. Horas Extraordinarias*

1. Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que superen las 35 horas semanales o las nueve diarias, excepto lo establecido para los procesos productivos previstos en el Artículo 26.1. Asimismo, tendrán consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada de trabajo pactada.

Las horas extraordinarias se compensarán en los términos del Artículo 53.

Las horas extraordinarias tendrán el tratamiento de obligatorias con carácter colectivo y de voluntarias individualmente ateniéndose a los siguientes criterios:

– Antes que un trabajador sea obligado a realizar horas extraordinarias, el jefe del Departamento o Sección, preguntará si existe algún otro que a su juicio, por su categoría, pueda realizar el servicio preciso y esté dispuesto voluntariamente a realizarlas.

– Podrá negarse un trabajador a realizar horas extras cuando requerido para realizarlas presente a otro trabajador con las características descritas en el párrafo anterior que esté dispuesto a realizarlas.

– No obstante, tendrán la consideración de obligatorias las que tengan por finalidad la conclusión de un trabajo que requiera necesariamente la continuidad del mismo trabajador que lo inició.

Para el trabajo del fin de semana se estará a lo que disponga el Artículo 29 de este Convenio.

2. Tendrán la consideración de horas extras por causa de fuerza mayor, al efecto de su cotización a la Seguridad Social, las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

3. El Comité de Empresa recibirá mensualmente información sobre el número de horas realizadas por cada trabajador.

## CAPITULO VI VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### *Artículo 32. Vacaciones*

1. Se establecen unas vacaciones anuales de 22 días laborables, excepto para los trabajadores adscritos al turno intensivo de fin de semana en cuyo caso la duración será de 13 días laborables.

El personal que cumpla 15 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a 1 día hábil adicional, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad respectivamente.

Este derecho reconocido se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad.

En el caso de trabajadores adscritos al turno de fin de semana, el día adicional será viernes o lunes, según tenga establecido el turno de viernes a domingo o de sábado a lunes respectivamente.

En todo caso las vacaciones podrán disfrutarse en varios períodos y hasta el 15 de enero del ejercicio siguiente.

2. Els períodes de vacances es disfrutarán preferentment en els mesos de Juny, Juliol, Agost i Setembre.

L'assignació del període de vacances, es procurarà realitzar-la de mutu acord tenint en compte els criteris següents:

– Supeditació a les necessitats de la producció.

– Voluntat manifestada pel treballador.

– En cas de col·lisió d'interessos, es donarà preferència als treballadors amb fills en edat escolar quan es vulga fer coincidir les seues vacances amb les dels seus fills.

3. Si fixat el període vacacional d'un treballador este es trobara en situació de baixa per IT en el moment d'iniciar-se les vacances, tindrà dret a un nou període vacacional per una sola vegada equivalent al temps que coincidira la situació laboral de baixa per IT amb les vacances, el qual serà fixat per l'empresa una vegada obtinguda l'alta i d'acord amb les necessitats de producció i, en tot cas, dins el límit màxim de 15 de gener de l'exercici següent.

4. Si la situació de baixa per IT a què es referix l'apartat anterior, es derivara de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'Article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacances en data distinta encara que haja acabat l'any natural.

5. L'assignació del període de vacances cal fer-la amb dos mesos d'antelació al seu inici.

6. Els empleats que ingressen o causen baixa l'any natural que corresponga tindran el període de vacaciones proporcional al temps a treballar o treballat. Les fraccions de mes serán equivalentes a mes complet quan estén siguen superiors a dèsset dies. En el cas que existise canvi de categoria en el mateix any, les vacances es retribuirán proporcionalment al temps treballat en cada una d'elles.

### *Article 33. Permisos*

Previ avís i posterior justificació, els permisos retribuïts que podran disfrutar els treballadors vinculats per este Conveni són els estableguts en l'Estatut dels Treballadors, amb les millors següents:

a) Per matrimoni, Unió de fet, separació o divorci:

1) Setze dies naturals per matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'Unions de Fet.

Este permís pot acumular-se a les vacances i abans o després del fet causant

El personal que gaudi d'este permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà disfrutar-lo novament en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona

2) Un dia per matrimoni o inscripció de la unió de fet de pares, pares polítics, germans, germanos polítics, fills, filles del cónyuge o parella de fet, néts i iaios en la data de celebració i ampliable a dos dies si és fora de la Comunitat Valenciana.

3) En cas de separació o divorci, podrà disfrutar-se d'un dia de permís, en el termini d'un mes, des de la notificació a l'interessat de la sentència judicial que declare el mateix.

b) Permís per tècniques prenatales:

1) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat la seua realització dins de la jornada de treball.

2) Durant el temps necessari i amb justificació prèvia, per a l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació assistida

c) Permís per interrupció de l'embaràs:

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'IT.

d) Permís per paternitat:

Es tindrà dret a tres dies laborables, per naixement, acolliment, tant preadoptiu com permanent, o adopció d'un/a fill/a, comptats a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitua l'adopció si interromp la jornada laboral, o els següents en cas contra-

2. Los períodos de vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

La asignación del periodo de disfrute de vacaciones, se procurará realizarla de mutuo acuerdo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

– Supeditación a las necesidades de la producción.

– Voluntad manifestada por el trabajador.

– En caso de colisión de intereses, se dará preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar cuando se quiera hacer coincidir su disfrute con los períodos vacacionales de estos.

3. Si fijado el periodo vacacional de un trabajador éste se encontrara en situación de baja por IT en el momento de iniciarse las vacaciones, tendrá derecho a un nuevo periodo vacacional por una sola vez equivalente al tiempo que coincida la situación laboral de baja por IT con las vacaciones, el cual será fijado por la empresa una vez obtenida el alta y de acuerdo con las necesidades de producción y en todo caso dentro del límite máximo de 15 de enero del ejercicio siguiente.

4. Si la situación de baja por IT a que se refiere el apartado anterior, se derivara del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural.

5. La asignación del periodo de vacaciones deberá hacerse con dos meses de antelación a su inicio.

6. Los empleados que ingresen o causen baja en el año natural que corresponda tendrán el periodo de vacaciones proporcional al tiempo a trabajar o trabajado. Las fracciones de mes serán equivalentes a mes completo cuando éstas sean superiores a diecisiete días. En caso de que exista cambio de categoría en el mismo año, las vacaciones se retribuirán proporcionalmente al tiempo trabajado en cada una de ellas.

### *Artículo 33. Permisos*

Previo aviso y posterior justificación, los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores vinculados por este Convenio son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

a) Por matrimonio, Unión de hecho, separación o divorcio:

1) Dieciséis días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro público oficial de uniones de hecho.

Este permiso puede acumularse a las vacaciones y antes o después del hecho causante

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona

2) Un día por matrimonio o inscripción de la unión de hecho de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos en la fecha de celebración y ampliable a dos días si es fuera de la Comunidad Valenciana.

3) En caso de separación o divorcio, podrá disfrutarse de un día de permiso, en el plazo de un mes, desde la notificación al interesado de la sentencia judicial que declare el mismo.

b) Permiso para técnicas prenatales:

1) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2) Durante el tiempo necesario y previa justificación, para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida

c) Permiso por interrupción del embarazo:

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de IT.

d) Permiso por paternidad:

Se tendrá derecho a tres días laborables, por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un/a hijo/a, contados a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. si interrumpe la jornada laboral, o los

ri. Serà ampliable a cinc dies consecutius quan es produïsca fora de la Comunitat Valenciana.

e) Permís mèdic i assistencial:

1) Durant el temps necessari per a assistir a consulta del metge d'atenció primària o especialista de la Seguretat Social.

2) Durant el temps necessari per acompanyar a la consulta del metge a un fill menor, ancians o discapacitats a càrrec seu, sempre que no existisca possibilitat que una altra persona l'acompanye.

f) Permís per malaltia greu o hospitalització:

1) Tres dies laborables, no necessàriament consecutius, per hospitalització greu en institució sanitària o hospitalització domiciliària, o malaltia de cònyuge o parella de fet, pares, pares polítics, fills, germans i iaios, estos últims sempre que estiguin a càrrec del treballador, ampliables a cinc dies si és fora de la Comunitat Valenciana.

2) També podrà disfrutar-se d'un permís de dos dies naturals en casos d'hospitalització o malaltia greu de tios en tercer grau de consanguinitat que estiguin a càrrec del treballador i en situació de dependència física o psíquica.

3) Excepcionalment fins a quinze dies, sempre que s'hagen esgotat els anteriors permisos, per atendre el cònyuge o parella de fet amb qui conviu, fills o pares que es troben en fase terminal de malaltia i exigisquen una atenció que no puga prestar una altra persona. A més d'exigir la justificació oportuna, l'Empresa podrà comprovar l'exactitud d'allò que al·lega.

g) Permís per defunció:

1) Tres dies laborables, comptats a partir del fet causant del dret al permís, si interromp la jornada laboral, o els següents al fet si no interromp la jornada laboral, en cas de mort de cònyuge o parella de fet, pares, fills, germans o d'un familiar de primer grau en línia directa per consanguinitat o afinitat, ampliable a cinc dies consecutius quan es produïsca fora de la Comunitat Valenciana.

2) Dos dies naturals per mort de iaios, néts i parents fins segon grau per consanguinitat o afinitat, i es garantirà sempre el dia de l'enterrament, i s'amplia a quatre si és fora de la Comunitat Valenciana.

h) Permís per proves selectives i exàmens:

El personal disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaliació en centres oficials.

En tot cas, el treballador aportarà el corresponent justificant.

i) Permís per trasllat de domicili habitual:

Amb el corresponent justificant acreditatiu, el personal disposarà de dos dies per trasllat del domicili habitual que podran acumular-se als definits en el punt a).

El treballador que es trasllada en cap de setmana només tindrà dret a un permís de 14 hores de treball.

j) Permís per assumptes propis:

El personal disposarà de sis dies anuals per assumptes propis, sense justificar, amb la possibilitat d'acumular-los a vacances, que es reduiran en este cas a tres dies, i el seu gaudi està condicionat a que no ocasioni perjuïcis al servei.

El nombre de dies serà proporcional al temps a treballar o treballat en l'exercici i podran disfrutar-se fins al dia 15 de gener de l'exercici següent.

*Article 33.bis. Violència de gènere*

La treballadora víctima de violència de gènere per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a:

a) La reducció de la seua jornada de treball amb disminució proporcional de la retribució. Quan la reducció no supere una hora diària, no generarà deducció de retribucions,

b) La reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

siguientes en caso contrario. Será ampliable a cinco días consecutivos cuando se produzca fuera de la Comunidad Valenciana.

e) Permiso médico y asistencial:

1) Durante el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social.

2) Durante el tiempo necesario para acompañar a la consulta del médico a un hijo menor, ancianos o discapacitados a su cargo, siempre que no exista posibilidad de que otra persona lo acompañe.

f) Permiso por enfermedad grave u hospitalización:

1) Tres días laborables, no necesariamente consecutivos, por hospitalización e grave en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria, o enfermedad de cónyuge o pareja de hecho, padres, padres políticos, hijos, hermanos y abuelos, estos últimos siempre que estén a cargo del trabajador, ampliables a cinco días si es fuera de la Comunidad Valenciana.

2) También podrá disfrutarse de un permiso de dos días naturales en casos de hospitalización o enfermedad grave de tíos en tercer grado de consanguinidad que estén a cargo del trabajador y en situación de dependencia física o psíquica.

3) Excepcionalmente hasta quince días, siempre que se hayan agotado los anteriores permisos, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho conviviente, hijos o padres que se encuentren en fase terminal de enfermedad y exijan una atención que no pueda prestar otra persona. Además de exigir la justificación oportuna, la Empresa podrá comprobar la exactitud de lo alegado

g) Permiso por defunción:

1) Tres días laborables, contados a partir del hecho causante del derecho al permiso, si interrumpe la jornada laboral, o los siguientes al hecho si éste no interrumpe la jornada laboral, en caso de muerte de cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, hermanos o de un familiar de primer grado en línea directa por consanguinidad o afinidad, ampliable a cinco días consecutivos cuando se produzca fuera de la Comunidad Valenciana.

2) Dos días naturales por muerte de abuelos, nietos y parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, garantizando siempre el día del entierro, ampliándose a cuatro si es fuera de la Comunidad Valenciana.

h) Permiso por pruebas selectivas y exámenes:

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concorrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

En todo caso, el trabajador que disfrute de este permiso aportará el correspondiente justificante.

i) Permiso por traslado de domicilio habitual:

Aportando el correspondiente justificante acreditativo, el personal dispondrá de dos días por traslado del domicilio habitual que podrán acumularse a los definidos en el punto a).

El trabajador que se traslada en fin de semana sólo tendrá derecho a un permiso de 14 horas de trabajo.

j) Permiso por asuntos propios:

El personal dispondrá de seis días anuales por asuntos propios, sin justificar, con la posibilidad de acumularlos a vacaciones, reduciéndose en este caso a tres días, siendo su disfrute condicionado a que no ocasionen perjuicios al servicio.

El número de días será proporcional al tiempo a trabajar o trabajado en el ejercicio y podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del ejercicio siguiente.

*Artículo 33.bis. Violencia de género*

La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a:

a) La reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución. Cuando la reducción no supere una hora diaria, no generará deducción de retribuciones,

b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### *Article 34. Excedència*

S'entén per excedència aquell període en què, per una causa legal o convencionalment prevista, el contracte de treball queda suspès cessant l'obligació de treballar i el dret a percebre salari.

#### *Article 35. Excedència voluntària*

1. Els treballadors amb una antiguitat, almenys d'un any en l'Empresa, tenen dret a què se'ls reconega la situació d'excedència voluntària, per un període no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercitat novament pel mateix treballador si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència.

2. El treballador excedent tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant el primer any, així com al reingrés, amb preferència sobre qualsevol treballador, en les noves contractacions de personal amb categoria igual a la seua.

A estos efectes s'entendrà que hi ha vacant fins al moment de la publicació de les proves per a la selecció del personal fix de plantilla.

Si hi haguera diversos treballadors de la mateixa categoria en expectativa de reingrés, tindrà preferència qui ho sol·licite primer. A estos efectos, l'Empresa portarà el control d'entrada de les sol·licituds de reingrés.

Si al sol·licitar-se el reingrés, la plaça haguera sigut amortitzada, tindrà preferència a una vacant de semblant categoria. En qualsevol cas no es podrà amortitzar una plaça una vegada sol·licitat el reingrés.

3. El temps que ha estat en situació d'excedència voluntària no es computarà per a cap efecte.

#### *Article 36. Excedències especials i de caràcter social*

1. Els treballadors, siga quina siga la seu antiguitat en l'Empresa, tindran dret a passar a la situació d'excedència especial per un període màxim de tres anys, amb un màxim de tres ocasions i per un període no inferior a quinze dies cada un d'ells per a dedicar-se a cuidar un familiar fins segon grau de consanguinitat o afinitat d'ambdós cònjuges o de membres de parella consolidada, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament. Es tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant dos anys i al còmput d'antiguitat durant tot el període que dure l'excedència.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència per un període màxim de tres anys, amb un màxim de tres ocasions i per un període no inferior a quinze dies cada un d'ells per a atendre cada fill menor de tres anys, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o acolliment, a comptar de la data de naixement d'este o, si és el cas de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà fi al que es disfrutara. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament. Es tindrà dret a la reserva del lloc de treball i d'antiguitat durant el temps que dure l'excedència.

3. Acabats els períodes d'excedències especials, assenyalats en el present Article, els treballadors, després de sol·licitar el reingrés, es reincorporaran a un lloc de la seu categoria professional i amb respecte al que es pacta en el present Conveni quant a mobilitat funcional i geogràfica.

4. L'ús fraudulent d'estes excedències, amb una finalitat diferent de la que va motivar la seu concessió, determinarà la pèrdua del dret a reserva de lloc de treball, passant a ser considerada, a efectes de reingrés, com una excedència voluntària, i sense perjudici de les accions pertinentes per a sancionar el fet. Es considera ús fraudulant a estos efectes

#### *Artículo 34. Excedencia*

Se entiende por Excedencia aquel periodo en el que, por una causa legal o convencionalmente prevista, el contrato de trabajo queda suspendido cesando la obligación de trabajar y el derecho a percibir salario.

#### *Artículo 35. Excedencia voluntaria*

1. Los trabajadores con una antigüedad, al menos de un año en la Empresa, tienen derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

2. El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, así como al reingreso, con preferencia sobre cualquier trabajador, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual a la suya.

A estos efectos se entenderá que existe vacante hasta el momento de la publicación de las pruebas para la selección del personal fijo de plantilla.

Si hubiese varios trabajadores de la misma categoría en expectativa de reingreso, tendrá preferencia quien lo solicite primero. A estos efectos, la Empresa llevará el control de entrada de las solicitudes de reingreso.

Si al solicitarse el reingreso, la plaza hubiese sido amortizada, tendrá preferencia a una vacante de similar categoría. En cualquier caso no se podrá amortizar una plaza una vez solicitado el reingreso.

3. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará para ningún efecto.

#### *Artículo 36. Excedencias especiales y de carácter social*

1. Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período máximo de tres años, con un máximo de tres ocasiones y por un período no inferior a quince días cada uno de ellos para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante dos años y al cómputo de antigüedad durante todo el período que dure la excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por un período máximo de tres años, con un máximo de tres ocasiones y por un período no inferior a quince días cada uno de ellos para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y de antigüedad durante el tiempo que dure la excedencia.

3. Terminados los períodos de excedencias especiales, señalados en el presente artículo, los trabajadores, previa solicitud de reingreso, se reincorporarán a un puesto de su categoría profesional y con respecto a lo que se pacta en el presente Convenio en cuanto a movilidad funcional y geográfica.

4. El uso fraudulento de estas excedencias, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a reserva de puesto de trabajo, pasando a ser considerada, a efectos de reingreso, como una excedencia voluntaria, y sin perjuicio de las acciones pertinentes para sancionar el hecho. Se considera uso fraudu-

la prestació de serveis en empreses de competència directa, llevat que hi haja autorització expressa de l'Empresa.

5. En cas que en acabar l'Excedència Especial el treballador sollicitara l'excedència voluntària, caldrà ajustar-se al que per a esta queda regulat en el present Conveni.

6. Quan per raó de malaltia el treballador esgotara el termini màxim d'incapacitat temporal, i passara a la situació d'alta amb proposta d'invalidesa, al treballador se li considerarà en excedència especial fins que siga declarada la seu Incapacitat Permanent o obtinga l'alta per curació.

7. El personal amb contracte indefinit que siga designat per a ocupar un càrrec directiu, veurà suspès aquell, amb reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat, mentre dure el seu nomenament, i s'incorporarà al seu lloc de treball original una vegada resolt el contracte de direcció subscrit.

8. Qui per raó de guarda legal tinga a la seu atenció directa algun menor de dotze anys o discapacitat físic, psíquic o sensorial, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre almenys un octau i un màxim de la mitat de la durada d'aquella. Quan les deduccions a què es referix l'apartat anterior no superen l'hora diària, no generaran disminució de retribucions. La reducció d'una hora diària sense reducció de retribucions, en el cas de guarda legal de xiquets de 12 anys o majors, únicament es disfrutarà quan s'acredite, per òrgan competent de l'administració sanitària, que el menor requereix especial dedicació.

9. En el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, sempre que la seu durada no siga inferior a un any, encara que estos siguin provisionals, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguin majors de sis anys quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estrange, tinguin especials dificultats d'inscripció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents caldrà ajustar-se al que disposa l'Article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Article 37. Excedència forçosa*

Esta excedència, que donarà dret a la reserva al lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de l'excedent, es concedirà per la designació o elecció per a càrrec públic, que impossibilite l'assistència al treball, o per l'elecció per a càrrec sindical d'àmbit comarcal o superior que exigeix plena dedicació, en les Organitzacions Sindicals.

La situació d'excedència es prolongarà pel temps que dure l'exercici del càrrec, i s'haurà de reincorporar-se al seu lloc de treball en el termini màxim dels quaranta-cinc dies naturals següents al del seu cessament, excepte en els casos en què per imperatiu legal s'impossibilita la seua reincorporació en l'indicat termini.

#### *Article 38. Procediment*

1. En els casos d'excedència, siga voluntària o especial, el treballador haurà de sol·licitar per escrit a la Unitat de Relacions Laborals amb almenys trenta dies d'antelació, la seu voluntat de situar-se en excedència, al·legant les causes que la motiven, i serà resolt per l'Empresa en el termini màxim de fins a set dies abans de l'inici de l'excedència. En cas de denegació haurà de ser motivada.

2. El reingrés haurà de sol·licitar-se dins del període d'excedència amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data de la pretesa reincorporació, i en tot cas amb un mes d'antelació a la finalització. En els casos d'excedència voluntària s'haurà de sol·licitar amb una antelació màxima d'un any a la pretesa reincorporació.

En el cas d'alta amb proposta d'invalidesa, la sol·licitud de reingrés haurà de formular-se en el termini màxim dels cinc dies següents a obtindre l'alta per curació.

lento a éstos efectos la prestación de servicios en empresas de competencia directa, salvo que medie autorización expresa de la Empresa.

5. En el supuesto que a la finalización de la Excedencia Especial el trabajador solicite la excedencia voluntaria, se estará a lo que para ésta queda regulado en el presente Convenio.

6. Cuando por razón de enfermedad el trabajador agotara el plazo máximo de incapacidad temporal, y pasase a la situación de alta con propuesta de invalidez, al trabajador se le considerará en excedencia especial hasta tanto sea declarada su Incapacidad Permanente u obtenida la alta por curación.

7. El personal con contrato indefinido que sea designado para ocupar un cargo directivo, verá suspendido aquél, con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, hasta tanto dure su nombramiento, incorporándose a su puesto de trabajo original una vez resuelto el contrato de dirección suscrito.

8. Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Cuando las deducciones a las que se refiere el apartado anterior no superen la hora diaria, no generarán disminución de retribuciones. La reducción de una hora diaria sin reducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o mayores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

9. En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 37. Excedencia forzosa*

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que impossibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo sindical de ámbito comarcal o superior que exija plena dedicación, en las Organizaciones Sindicales.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que por imperativo legal se imposibilite su reincorporación en el indicado plazo.

#### *Artículo 38. Procedimiento*

1. En los supuestos de excedencia, sea voluntaria o especial, el trabajador deberá solicitar por escrito a la Unidad de Relaciones Laborales con al menos treinta días de antelación, su voluntad de situarse en excedencia, alegando las causas que lo motivan, y será resuelto por la Empresa en el plazo máximo de hasta siete días antes del inicio de la excedencia. En caso de denegación tendrá que ser motivada.

2. El reingreso deberá solicitarse dentro del período de excedencia con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de la pretendida reincorporación, y en todo caso con un mes de antelación a la finalización. En los casos de excedencia voluntaria se habrá de solicitar con una antelación máxima de un año a la pretendida reincorporación.

En el supuesto de alta con propuesta de invalidez, la solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de los cinco días siguientes a obtener el alta por curación.

La no sol·licitud en el termini establít deixarà sense efecte el dret preferent o obligatori al reingrés, causant baixa definitiva en l'Empresa.

#### *Article 39. Excedència per raons personals*

1. Els treballadors amb un any d'antiguitat en l'Empresa, podran sol·licitar en el terme de 2 anys consecutius, fins a 6 mesos d'excedència per raons personals en períodes mínims de 15 dies. El termini de 2 anys començarà a comptar a partir de la data inicial d'este tipus d'excedència. La sol·licitud haurà de contindre els motius pels quals es demana l'excedència i la seu concessió serà graciability per part de l'Empresa.

2. Durant el període d'excedència la relació laboral quedará suspesa i l'Empresa donarà de baixa en Seguretat Social al treballador durant el temps que dure esta.

## CAPÍTOL VII CONDICIONS ECONÒMIQUES

#### *Article 40. Retribució anual*

Als efectes del present Conveni s'entén per retribució anual la integrada pel salari base, complement de destinació, complement específic, pagues complementàries de març i setembre i pagues extraordinàries sense antiguitat, així com qualsevol altre concepte salarial que s'aplique per als empleats públics de la Generalitat Valenciana.

L'increment salarial per als treballadors del Grup RTVV serà el fixat amb caràcter màxim per la Llei de Pressupostos de la Generalitat Valenciana per a cada anualitat, en els mateixos termes que els treballadors públics valencians.

Tot això sense perjuí d'aplicar als treballadors de RTVV i les seues Societats dependents qualsevol altre acord subscrit entre Generalitat Valenciana i els sindicats, sobre condicions de treball en la funció pública que, amb caràcter general, puga ser establít durant la vigència del present conveni, per al mateix àmbit d'aplicació.

#### *Article 41. Conceptes salarials i extrasalarials*

Les remuneracions del personal subjecte al present Conveni s'abonaran amb els conceptes que seguixen, i que es definixen en els Article s següents:

##### 1. Conceptes salarials:

– Sou base.

– Complements de caràcter general: són aquells que es perceben periòdicament i regularment per tots els treballadors subjectes al present conveni i són els següents:

Complement de destinació, complement específic, complement compensatori del complement específic de març i setembre, complement d'antiguitat, pagues extraordinàries i la resta de complements dels empleats públics.

– Complements de qualitat o quantitat de treball: són aquells que es perceben pels treballadors que per orde de l'Empresa realitzen els serveis que donen lloc al seu mèrit i són els següents:

Plus de flexibilitat, plus de disponibilitat setmanal, plus de disponibilitat en dies de guàrdia, plus de treball en festius, plus de nocturnitat, plus de desplaçament extraordinari i hores extraordinàries.

##### 2. Conceptes extrasalarials:

– Dietes.

– Quilometratge.

– Compensació per distància i transport.

– Indemnitació per despese i suplits

#### *Article 42. Sou Base.*

És la part de la retribució del treballador fixada en atenció a la seu categoria professional per unitat de temps i amb percepció mensual, sense atendre a altres circumstàncies que concorreguen en l'exercici de les funcions concretes del seu lloc de treball.

La no solicitud en el plazo establecido dejará sin efecto el derecho preferente u obligatorio al reingreso, causando baja definitiva en la Empresa.

#### *Artículo 39. Excedencia por razones personales*

1. Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar en el término de 2 años consecutivos, hasta 6 meses de excedencia por razones personales en períodos mínimos de 15 días. El plazo de 2 años empezará a contar a partir de la fecha inicial de este tipo de excedencia. La solicitud deberá contener los motivos para los que se pide la excedencia y su concesión será graciability por parte de la Empresa.

2. Durante el periodo de excedencia la relación laboral quedará suspendida y la Empresa dará de baja en Seguridad Social al trabajador durante el tiempo que dure aquella.

## CAPITULO VII CONDICIONES ECONÓMICAS

#### *Artículo 40. Retribución anual*

A los efectos del presente Convenio se entiende por retribución anual la integrada por el salario base, complemento de destino, complemento específico, pagas complementarias de marzo y septiembre y pagas extraordinarias sin antigüedad, así como cualquier otro concepto salarial que sea de aplicación para los empleados públicos de la Generalitat Valenciana.

El incremento salarial para los trabajadores del Grupo RTVV será el fijado con carácter máximo por la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para cada anualidad, en los mismos términos que los trabajadores públicos valencianos.

Todo ello sin perjuicio de aplicar a los trabajadores de RTVV y sus Sociedades dependientes cualquier otro acuerdo suscrito entre Generalitat Valenciana y los sindicatos, sobre condiciones de trabajo en la función pública que, con carácter general, pueda ser establecido durante la vigencia del presente convenio, para el mismo ámbito de aplicación.

#### *Artículo 41. Conceptos salariales y extrasalariales*

Las remuneraciones del personal sujeto al presente Convenio se abonarán bajo los conceptos que siguen, y que se definen en los Artículos siguientes:

##### 1. Conceptos salariales:

– Sueldo base.

– Complementos de carácter general: son aquellos que se percibrán periódica y regularmente por todos los trabajadores sujetos al presente convenio y son los siguientes:

Complemento de destino, complemento específico, complemento compensatorio del complemento específico de marzo y septiembre, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y demás complementos de los empleados públicos.

– Complementos de calidad o cantidad de trabajo: son aquellos que se perciben por los trabajadores que por orden de la Empresa realizan los servicios que dan lugar a su devengo y son los siguientes:

Plus de flexibilidad, plus de disponibilidad semanal, plus de disponibilidad en días de guardia, plus de trabajo en festivos, plus de nocturnidad, plus de desplazamiento extraordinario y horas extraordinarias.

##### 2. Conceptos extrasalariales:

– Dietas.

– Kilometraje.

– Compensación por distancia y transporte.

– Indemnización por gastos y suplidós

#### *Artículo 42. Sueldo Base.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijada en atención a su categoría profesional por unidad de tiempo y con percepción mensual, sin atender a otras circunstancias que concurren en el desempeño de las funciones concretas de su puesto de trabajo.

*Article 43. Complement de destinació.*

És la part de la retribució complementària del treballador, fixada per unitat de temps i amb percepció mensual, en atenció a la particular preparació tècnica i responsabilitat genèrica de cada categoria professional.

*Article 44. Complement específic.*

És la part de la retribució complementària del treballador, fixada per unitat de temps i amb percepció mensual, en atenció a les pecularitats que comporta l'exercici dels llocs de treball propis de cada categoria professional en les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present Conveni, i particularment a les característiques especials de jornada i horari inherents a les activitats d'estes empreses.

*Article 44 bis. Complement compensatori del complement específic*

És el concepte salarial meritat en els mesos de març i setembre de cada anualitat, en els termes establits per als empleats públics de la Generalitat.

*Article 45. Complement d'antiguitat*

S'abonarà al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni amb contracte en vigor i consistirà en triennis computats des de la data d'alta en l'Empresa per mitjà de contracte indefinit, o qualsevol altra contractació temporal laboral computant-se els períodes efectius de treball en els casos de successió de contractes.

Als treballadors de RTVV i les seues societats els serà aplicació la llei 70/78, a efectes del reconeixement de la meritació dels triennis pel temps que hagueren estat al servei de les administracions estatal, autònoma, local o institucional, en qualitat tant de personal funcionari de carrera, en pràctiques, interí o eventual, com de personal amb contracte laboral o administratiu.

Es continuará percepent el plus d'antiguitat en els casos en què el personal fix suspenga el seu contracte i subscriga un altre de tipus temporal, i es mantindrà de la mateixa forma l'antiguitat quan el treballador passe d'una empresa a una altra.

Es meritarà a partir del mes següent a aquell en què es compliquen els 3 anys de l'ingrés o del trienni anterior. Les quanties mensuals es reflectixen en l'annex IV

*Article 46. Pagues extraordinàries*

1. S'abonaran les pagues extraordinàries en el número, concepte i quantia recollides en les Lleis de Pressupostos de la Generalitat Valenciana i la seu normativa de desenvolupament per a cada anualitat. La primera, corresponent al primer semestre de l'any, amb venciment el 30 de juny. La segona, corresponent al segon semestre de l'any, amb venciment el 22 de desembre.

2. El treballador que ingresse o cesse durant el transcurs de l'any percebrà les dites pagues en proporció al temps treballat durant el primer o segon semestre.

3. El personal contractat temporalment percebrà mensualment la part de la paga extraordinària que li corresponga.

*Article 47. Plus de flexibilitat*

1. De càlcul setmanal:

El percebrà el treballador, que en raó de les especials característiques del servei a què estiga adscrit, haja d'estar sotmés al llarg d'una setmana continuada a alteracions en el seu règim de jornada i horari, sense alterar el càlcul de 35 hores ni els dies de descans. El treballador coneixerà amb antelació l'aplicació d'este plus.

2. De càlcul diari

El percebrà el treballador que veja alterat l'horari en la seu jornada diària. Només podrà ser aplicat per circumstàncies no previsibles i de caràcter excepcional. La seu quantia ve determinada pel resultat de dividir el plus de flexibilitat en càlcul setmanal entre cinc. En cas d'affectar durant 3 o més dies en una setmana, s'abonarà el setmanal.

3. La modificació horària produïda per compensació d'hores extraordinàries no genera dret a percebre el plus de flexibilitat.

*Artículo 43. Complemento de destino.*

Es la parte de la retribución complementaria del trabajador, fijada por unidad de tiempo y con percepción mensual, en atención a la particular preparación técnica y responsabilidad genérica de cada categoría profesional.

*Artículo 44. Complemento específico.*

Es la parte de la retribución complementaria del trabajador, fijada por unidad de tiempo y con percepción mensual, en atención a las peculiaridades que comporta el desempeño de los puestos de trabajo propios de cada categoría profesional en las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio, y particularmente a las características especiales de jornada y horario inherentes a las actividades de estas empresas.

*Artículo 44 bis. Complemento compensatorio del complemento específico*

Es el concepto salarial devengado en los meses de marzo y septiembre de cada anualidad, en los términos establecidos para los empleados públicos de la Generalitat.

*Artículo 45. Complemento de antigüedad*

Se abonará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio con contrato en vigor y consistirá en trienios computados desde la fecha de alta en la Empresa mediante contrato indefinido, o cualquier otra contratación temporal laboral computándose los períodos efectivos de trabajo en los casos de sucesión de contratos.

A los trabajadores de RTVV y sus sociedades les será de aplicación la ley 70/78, a efectos del reconocimiento del devengo de los trienios por el tiempo que hubiesen estado al servicio de las administraciones estatal, autonómica, local o institucional, en calidad tanto de personal funcionario de carrera, en prácticas, interino o eventual, como de personal con contrato laboral o administrativo.

Se continuará percibiendo el plus de antigüedad en los supuestos que el personal fijo suspenda su contrato y suscriba otro de tipo temporal, manteniéndose de igual forma la antigüedad cuando el trabajador pase de una empresa a otra.

Se devengará a partir del mes siguiente a aquel en el que se cumplan los 3 años del ingreso o del trienio anterior. Las cantidades mensuales se reflejan en el anexo IV

*Artículo 46. Pagas extraordinarias*

1. Se abonarán las pagas extraordinarias en el número, concepto y cuantía recogidas en las Leyes de Presupuestos de la Generalitat Valenciana y su normativa de desarrollo para cada anualidad. La primera, correspondiente al primer semestre del año, con vencimiento el 30 de junio. La segunda, correspondiente al segundo semestre del año, con vencimiento el 22 de diciembre.

2. El trabajador que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá dichas pagas en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre.

3. El personal contratado temporalmente percibirá mensualmente la parte de la paga extraordinaria que le corresponda.

*Artículo 47. Plus de flexibilidad*

1. De cómputo semanal:

Se percibirá por el trabajador, que en razón de las especiales características del servicio al que esté adscrito, haya de estar sometido a lo largo de una semana continuada a alteraciones en su régimen de jornada y horario, sin alterar el cómputo de 35 horas ni los días de descanso. El trabajador conocerá con antelación la aplicación de este plus.

2. De cómputo diario

Lo percibirá el trabajador que vea alterado el horario en su jornada diaria. Sólo podrá ser aplicado por circunstancias no previsibles y de carácter excepcional. Su cuantía viene determinada por el resultado de dividir el plus de flexibilidad en cómputo semanal entre cinco. Caso de afectar durante 3 o más días en una semana, se abonará el semanal.

3. La modificación horaria producida por compensación de horas extraordinarias no genera derecho a percibir el plus de flexibilidad.

4. Les taules que contenen la quantia d'estos plusos es reflectixen en l'annex III.

#### *Article 48. Plus de disponibilitat setmanal*

Es percebrà per aquell treballador, que en raó de les especials característiques del servei a què estiga destinat requerísca una disponibilitat específica durant almenys una setmana continuada, que supose o puga suposar alteracions del seu règim de jornada o descansos o la possible alteració d'horaris fins a un còmput de 37 hores i mitja setmanals. Es pagará setmanalment amb independència que la prevista prolongació de la jornada setmanal es porte o no a efecte. El treballador coneixerà amb antelació l'aplicació d'este plus.

La quantitat a percebre serà la que figura en l'Annex III.

#### *Article 49. Plus de disponibilitat en dies de guàrdia*

Es percebrà pel treballador que estiga de guàrdia en dies festius o de descans, per si l'Empresa requereix els seus serveis. El treballador haurà d'estar localitzable bé mitjançant un número de telèfon o bé mitjançant un cercapersones.

La quantitat a percebre serà, per cada dia en què s'estiga de guàrdia, de 24'34 € per al 2008.

En el cas que fóra cridat per a incorporar-se al seu lloc de treball un dissabte, diumenge o festiu, no es percebrà este Plus, sinó que s'estarà a allò que s'ha pactat respecte al Plus de Treball en Festiu.

#### *Article 50. Plus de treball en festius*

1. El treballador que preste servei dissabte, diumenge o festiu excepte que estiga subjecte a horari intensiu de cap de setmana, percebrà, a part del dia de descans compensatori, un altre dia addicional de descans o un plus de 48'68 € per al 2008. L'opció correspon a l'Empresa, prèvia consulta al treballador i preferentment s'optarà per la compensació amb el dia addicional de descans.

2. Quan el treballador siga requerit fora del seu còmput setmanal per a prestar servei en dissabte, diumenge o festiu percebrà la quantitat econòmica del plus de treball en festius i es garantix un mínim de tres hores extraordinàries.

Els treballadors que presten servei els dies 24 i 31 de desembre i l'horari de treball dels quals s'estenga a partir de les 22 hores percebran 48'68 € per al 2008.

#### *Article 51. Plus de nocturnitat*

El percebrà el treballador que pel servei a què estiga adscrit haja de realitzar hores de treball compreses entre les 10 de la nit i 6 del matí. Es considerarà nocturna tota la jornada si comença i finalitza entre les 21 i les 07 hores.

Les hores treballades durant eixe període es pagaan d'acord amb les taules que figuren en l'Annex III.

#### *Article 52. Plus de desplaçament extraordinari*

Aquells treballadors que hagen d'exercir el seu treball durant tres o més dies continuats de desplaçament, percebran per cada dia treballat la compensació global i alçada de 89'25 € per al 2008, sempre que concorreguen simultàniament les circumstàncies següents:

a) Indefinició i mobilitat dels horaris de treball. S'entendrà que hi ha indefinició d'horari, si en el moment d'iniciar-se el viatge no es coneixen els horaris de treball, o quan conegeuts estos, siguin modificats.

b) Dedicació en temps efectiu de treball superior a set hores diàries.

En el cas que només concorreguen les circumstàncies definides en algun dels dos apartats anteriors, la quantia diària a percebre serà de 44'86 €.

A efectes del còmput de jornada setmanal estos dies s'entendran com a jornada diària ordinària, a raó de 7 hores.

Igualment percebran, en ambdós casos, les dietes i gastos de viatge establerts en el present conveni.

4. Las tablas que contienen la cuantía de estos pluses se reflejan en el anexo III.

#### *Artículo 48. Plus de disponibilidad semanal*

Se percibirá por aquel trabajador, que en razón de las especiales características del servicio a que esté destinado requiera una disponibilidad específica durante al menos una semana continuada, que suponga o pueda suponer alteraciones de su régimen de jornada o descansos o la posible alteración de horarios hasta un cómputo de 37 horas y media semanales. Se devengará semanalmente con independencia de que la prevista prolongación de la jornada semanal se lleve o no a efecto. El trabajador conocerá con antelación la aplicación de este plus.

La cantidad a percibir será la que figura en el Anexo III.

#### *Artículo 49. Plus de disponibilidad en días de guardia*

Se percibirá por el trabajador que esté de guardia en días festivos o de descanso, por si la Empresa requiere sus servicios. El trabajador deberá estar localizable bien mediante un número de teléfono o mediante mensáfono.

La cantidad a percibir será, por cada día en que se esté de guardia, de 24'34 € para 2008.

En el caso de que fuese llamado para incorporarse a su puesto de trabajo un sábado, domingo o festivo, no se percibirá este Plus, estándose a lo pactado respecto al Plus de Trabajo en Festivo.

#### *Artículo 50. Plus de trabajo en festivos*

1. El trabajador que preste servicio sábado, domingo o festivo excepto que esté sujeto a horario intensivo de fin de semana, percibirá, aparte del día de descanso compensatorio, otro día adicional de descanso o un plus de 48'68 € para 2008. La opción corresponde a la Empresa, previa consulta al trabajador y preferentemente se optará por la compensación con el día adicional de descanso.

2. Cuando al trabajador se le requiera fuera de su cómputo semanal a prestar servicio en sábado, domingo o festivo percibirá la cantidad económica del plus de trabajo en festivos y se garantiza un mínimo de tres horas extraordinarias.

Los trabajadores que prestan servicio los días 24 y 31 de diciembre y cuyo horario de trabajo se extienda a partir de las 22 horas percibirán 48'68 € para 2008.

#### *Artículo 51. Plus de nocturnidad*

Se percibirá por el trabajador que en razón al servicio al que esté adscrito haya de realizar horas de trabajo comprendidas entre las 10 de la noche y 6 de la mañana. Se considerará nocturna toda la jornada si comienza y finaliza entre las 21 y las 07 horas.

Las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán con arreglo a las tablas que figuran en el Anexo III.

#### *Artículo 52. Plus de desplazamiento extraordinario*

Aquellos trabajadores que deban desempeñar su trabajo durante tres o más días continuados de desplazamiento, percibirán por cada día trabajado la compensación global y alzada de 89'25 € para 2008, siempre que concurran simultáneamente las siguientes circunstancias:

a) Indefinición y movilidad de los horarios de trabajo. Se entenderá que existe indefinición de horario, si en el momento de iniciarse el viaje no se conocen los horarios de trabajo, o cuando conocidos estos, sean modificados.

b) Dedicación en tiempo efectivo de trabajo superior a siete horas diarias.

En el caso que sólo concurren las circunstancias definidas en alguno de los dos apartados anteriores, la cuantía diaria a percibir será de 44'86 €.

A efectos del cómputo de jornada semanal estos días se entenderán como jornada diaria ordinaria, a razón de 7 horas.

Igualmente percibirán, en ambos casos, las dietas y gastos de viaje establecidos en el presente convenio.

#### *Article 53. Hores extraordinàries*

Les hores que sobrepassen la jornada de 35 hores setmanals, seran compensades de la manera següent:

En metàl·lic:

- Fins a les 40 hores setmanals, com a hores ordinàries.
- A partir de les 40 hores setmanals, a raó d'1 hora i 45 minuts per cada hora treballada.

Amb compensació de temps:

– Fins a les 40 hores setmanals, en la proporció d'1 hora i 45 minuts de descans per cada hora treballada, llevat que es requerisca la substitució del treballador, en este cas la proporció serà d'1 hora de descans per cada hora treballada per damunt de la jornada ordinària.

– A partir de les 40 hores setmanals, a raó d'1 hora i 45 minuts de descans per cada hora treballada.

Es tendirà per part de l'empresa a la compensació més que al pagament d'estes, acumulant preferentment a períodes vacacionals.

#### *Article 54. Incompatibilitats de plusos*

1. El plus de flexibilitat és incompatible amb el de disponibilitat setmanal.

2. El plus de disponibilitat en dies de guàrdia és incompatible amb el plus de treball en festius.

3. El plus de desplaçament extraordinari és incompatible amb hores extraordinàries els dies en què s'aplique, així com amb els de flexibilitat i disponibilitat.

4. El plus de treball en festius és incompatible amb l'horari intensiu de cap de setmana, excepte el que preveu l'art. 29.

#### *Article 55. Revisió de plusos i indemnitzacions*

Els conceptes salarials recollits als Article s 47 (flexibilitat), 48 (disponibilitat setmanal), 49 (disponibilitat en dies de guàrdia), 50 (treball en festiu), 51 (nocturnitat), 52 (desplaçament extraordinari); 56 (dietes) i 57 (quilometratge) s'incrementaran per als exercicis de vigència d'este conveni en els mateixos termes que la resta de conceptes retributius.

Els esmentats conceptes no experimentaran cap variació durant els anys 2008 i 2009.

#### *Article 56. Dietes*

1. S'entén per dieta la quantitat que s'abona al treballador com a indemnització per despeses d'allotjament i manutenció que haja d'afrontar amb motiu de desplaçament per raó del treball.

2. Durant 2008 la dieta completa serà de 101'17 €.

a) Si concorregueren en una mateixa jornada el menjar i el sopar o el sopar i allotjament durant el desplaçament, a banda de la quantia corresponent a tals gastos, s'abonarà en concepte de Despeses Diverses la quantitat de 9'07 € per al 2008.

b) Si s'haguera de quedar a dinar o a sopar es tendrà dret a percebre com a compensació als gastos de dinar o sopar la quantitat de 17'26 € durant 2008. La compensació per l'allotjament i el desayuno serà de 57'58 € per al 2008.

c) Si el desplaçament s'efectua a l'estrange, l'import de la dieta completa serà de 156'26 € en 2008. La compensació de dinar o sopar serà de 30'01 € en cada cas i 18'10 € en concepte de gastos diversos. La compensació per l'allotjament i desayuno serà de 78'14 €.

3. En l'annex V del present conveni es recullen les normes per les quals es regix la meritació dels conceptes abans mencionats.

#### *Article 57. Quilometratge*

El treballador que, amb coneixement i autorització de l'Empresa, utilitze el seu propi vehicle en desplaçaments per raó del treball, percebrà en compensació la quantitat de 0.22 euros per quilòmetre en 2008.

#### *Article 58. Norma comuna*

El treballador percebrà l'import estimat de les seues dietes, amb anterioritat al desplaçament, així com el càlcul estimat de quilòmetres que vagen a realitzar-se, sense perjudici de la posterior liquidació.

#### *Artículo 53. Horas extraordinarias*

Las horas que superen la jornada de 35 horas semanales, serán compensadas de la siguiente manera:

En metálico:

- Hasta las 40 horas semanales, como horas ordinarias.
- A partir de las 40 horas semanales, a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada.

Con compensación de tiempo:

– Hasta las 40 horas semanales, en la proporción de 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora trabajada, salvo que se requiera la sustitución del trabajador, en cuyo caso dicha proporción será de 1 hora de descanso por cada hora trabajada por encima de la jornada ordinaria.

– A partir de las 40 horas semanales, a razón de 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora trabajada.

Se tendrá por parte de la empresa a la compensación más que al abono de las mismas, acumulando preferentemente a períodos vacacionales.

#### *Artículo 54. Incompatibilidades de pluses*

1. El plus de flexibilidad es incompatible con el de disponibilidad semanal.

2. El plus de disponibilidad en días de guardia es incompatible con el plus de trabajo en festivos.

3. El plus de desplazamiento extraordinario es incompatible con horas extraordinarias los días en que se aplique, así como con los de flexibilidad y disponibilidad.

4. El plus de trabajo en festivos es incompatible con el horario intensivo de fin de semana, salvo lo previsto en el art. 29.

#### *Artículo 55. Revisión de pluses e indemnizaciones*

Los conceptos salariales que se recogen en los Artículos 47 (flexibilidad), 48 (disponibilidad semanal), 49 (disponibilidad en días de guardia), 50 (trabajo en festivo), 51 (nocturnidad), 52 (desplazamiento extraordinario); 56 (dietas) y 57 (kilometraje) se incrementarán para los ejercicios de vigencia de este convenio en los mismos términos que el resto de conceptos retributivos.

Los citados conceptos no experimentarán variación alguna durante los años 2008 y 2009.

#### *Artículo 56. Dietas*

1. Se entiende por dieta la cantidad que se abona al trabajador como indemnización por los gastos de alojamiento y manutención que deba afrontar con motivo de desplazamiento por razón del trabajo.

2. Durante 2008 la dieta completa será de 101'17 €.

a) Si concurriera en una misma jornada la comida y la cena o la cena y alojamiento durante el desplazamiento, aparte de la cuantía correspondiente a dichos gastos, se abonará en concepto de Gastos Varios la cantidad de 9'07 € para 2008.

b) Si se tuviera que quedar a comer o a cenar se tendrá derecho a percibir como compensación a los gastos de comida o cena la cantidad de 17'26 € durante 2008. La compensación por el alojamiento y desayuno será de 57'58 € para 2008.

c) Si el desplazamiento se efectúa al extranjero, el importe de la dieta completa será de 156'26 € en 2008. La compensación de comida o cena será de 30'01 € en cada caso y 18'10 € en concepto de gastos varios. La compensación por el alojamiento y desayuno será de 78'14 €.

3. En el anexo V del presente convenio se recoge las normas por las que se rige el devengo de los conceptos antes mencionados.

#### *Artículo 57. Kilometraje*

El trabajador que, con conocimiento y autorización de la Empresa, utilice su propio vehículo en desplazamientos por razón del trabajo, percibirá en compensación la cantidad de 0.22 euros por kilómetro en 2008.

#### *Artículo 58. Norma común*

El trabajador percibirá el importe estimado de sus dietas, con anterioridad al desplazamiento, así como el cómputo estimado de kilómetros que vayan a realizarse, sin perjuicio de la posterior liquidación.

Si a un treballador en horari de treball, sense tindre la categoria de conductor, se li retirara el permís de conduir per una infracció que no fóra per imprudència temerària, l'empresa li facilitarà mitjans per a anar i vindre al treball.

*Article 59. Compensació per distància i transport.*

1. S'entén per compensació per distància i transport la quantitat que s'abona al treballador anualment com a indemnització pels gastos de desplaçament necessaris per a la realització de la seua activitat laboral.

2. Durant 2008, la quantia màxima serà de 376'41 euros anuals, i es prorratejarà en funció dels dies treballats. L'abonament es realitzarà en un únic pagament en la nòmina de desembre o gener. En els casos d'IT es descomptarà de manera proporcional als dies de baixa. La dita quantitat s'incrementarà anualment, a partir de l'any 2010, segons l'IPC de l'any anterior.

*Article 59 bis. Indemnització per altres despeses i suplits.*

1. Esta percepción té como a objeto compensar el esfuerzo realizado por los trabajadores en la mejora continua, racionalización y modernización del servicio público prestado. A este efecto, se establece una única paga que se abonará dentro del primer trimestre del año, prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado en la empresa durante el ejercicio anterior.

2. Como factor objetivo de cálculo, el seu importe será el necesario para garantizar el equilibrio entre la retribución anual de cada trabajador, incluyéndose la antigüedad y todos los incrementos derivados de lo recogido en los párrafos segundo y tercero del art. 40 del presente convenio, y la variación real de precios.

3. En los sucesivos ejercicios de vigencia del presente convenio, el cálculo se efectuará siguiendo los criterios previstos en el apartado anterior.

## CAPÍTOL VIII PRESTACIONS SOCIALS

*Article 60. Prestacions socials.*

El fons per a prestacions socials no experimentarà cap augment per als exercicis 2008 i 2009, sent de 208.400 euros per a eixos exercicis; i s'establix una quantitat de 220.000 euros en 2010 per a les següents prestacions socials dels apartats 1, 2 i 3 a càrrec de l'Empresa als efectes de les quals es dotaran els crèdits necessaris:

1. Ajudes per a estudis dels fills:

a) Estudis d'Educació Infantil, Educació Primària, AIXÒ, Batxillerat i Cicles Formatius: fins a 150 euros.

b) Ensenyança Universitària: fins a 300 euros.

c) Ajuda per a fills no escolaritzats menors de tres anys fins a 150 euros. En el supòsit de fills no escolaritzats que assistisquen a guarderia, jardí d'infància o escola infantil fins a 30 euros mensuals per un màxim d'11 mesos, i cal aportar la documentació justificadora de cada un dels mesos amb dret a la percepció. No s'acceptaran rebuts de col·legis en què es realitzen cursos de primària anteriors a preescolar.

Els xiquets majors de tres anys que estiguuen cursant estudis regulats per la LOE o qualsevol altre sistema educatiu vigent en la Unió Europea rebran l'ajuda prevista en l'apartat a)

d) En casos de fills amb educació especial es rebrà una ajuda de fins a 100 euros. mensuals havent d'aportar la documentació justificadora de cada un dels mesos amb dret a la percepció.

2. Ajuda per aoculars i pròtesi:

Oculars: Per a concedir estos ajudes s'haurà d'adjuntar a la sol·licitud la prescripció facultativa nominal de l'oftalmòleg, òptic o qualsevol altra titulació de la Unió Europea que habilita per a fer este tipus de prescripció.

Per ulleres es pagarà un màxim de 300 euros (Fins a 220 euros per a vidres i fins a 80 euros per muntura). En el supòsit que l'any anterior s'haguera atorgat una ajuda pel mateix concepte, el màxim serà de 120 euros (Fins a 80 euros per vidres i fins a 40 euros per muntura).

Si a un trabajador en horario de trabajo, sin tener la categoría de conductor, se le retire el carnet de conducir por una infracción que no fuese por imprudencia temeraria, la empresa le facilitará medios para ir y venir al trabajo.

*Artículo 59. Compensación por distancia y transporte.*

1. Se entiende por compensación por distancia y transporte la cantidad que se abona al trabajador anualmente como indemnización por los gastos de desplazamiento necesarios para la realización de su actividad laboral.

2. Durante 2008, la cuantía máxima será de 376'41 euros anuales, prorrateándose en función de los días trabajados. El abono se realizará en un único pago en la nómina de diciembre o enero. En los casos de IT se descontará de manera proporcional a los días de baja. Dicha cantidad se incrementará anualmente, a partir del año 2010, según el IPC del año anterior.

*Artículo 59 bis. Indemnización por otros gastos y suplidos.*

1. Esta percepción tiene como objeto compensar el esfuerzo realizado por los trabajadores en la mejora continua, racionalización y modernización del servicio público prestado. A tal efecto, se establece una única paga que se abonará dentro del primer trimestre del año, prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado en la empresa durante el ejercicio anterior.

2. Como factor objetivo de cálculo, su importe será el necesario para garantizar el equilibrio entre la retribución anual de cada trabajador, incluyéndose la antigüedad y todos los incrementos derivados de lo recogido en los párrafos segundo y tercero del art. 40 del presente convenio, y la variación real de precios.

3. En los sucesivos ejercicios de vigencia del presente convenio, el cálculo se efectuará siguiendo los criterios previstos en el apartado anterior.

## CAPITULO VIII PRESTACIONES SOCIALES

*Artículo 60. Prestaciones sociales.*

El fondo para prestaciones sociales no experimentará aumento alguno para los ejercicios 2008 y 2009, siendo de 208.400 euros para dichos ejercicios; estableciéndose una cantidad de 220.000 euros en 2010 para las siguientes prestaciones sociales de los apartados 1, 2 y 3 a cargo de la Empresa a cuyos efectos se dotarán los créditos necesarios:

1. Ayudas para estudios de los hijos:

a) Estudios de Educación Infantil, Educación Primaria, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos: hasta 150 euros.

b) Enseñanza Universitaria: hasta 300 euros.

c) Ayuda para hijos no escolarizados menores de tres años hasta 150 euros. En el supuesto de hijos no escolarizados que asistan a guardería, jardín de infancia o escuela infantil hasta 30 euros mensuales por un máximo de 11 meses, teniendo que aportar la documentación justificadora de cada uno de los meses con derecho a la percepción. No se aceptarán recibos de colegios en los que se realicen cursos de primaria anteriores a preescolar.

Los niños mayores de tres años que estén cursando estudios regulados por la LOE o cualquier otro sistema educativo vigente en la Unión Europea recibirán la ayuda contemplada en el apartado a)

d) En casos de hijos con educación especial se recibirá una ayuda de hasta 100 euros. mensuales teniendo que aportar la documentación justificadora de cada uno de los meses con derecho a la percepción.

2. Ayuda para oculares y prótesis:

a) Oculares: Para conceder estas ayudas se deberá adjuntar a la solicitud la prescripción facultativa nominal, del oftalmólogo, óptico o cualquier otra titulación de la Unión Europea que habilite para hacer este tipo de prescripción.

Por gafas se pagará un máximo de 300 euros (Hasta 220 euros para cristales y hasta 80 euros por montura). En el supuesto que en el año anterior se hubiese otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 120 euros (Hasta 80 euros por cristales y hasta 40 euros por montura).

Per lentes se pagará un máximo de 220 euros el primer año y de 80 euros el segundo.

Si la solicitud de prestación por este concepto se realiza el segundo año como consecuencia de variación de la graduación respecto al año anterior debidamente ordenada por facultativo competente, caldrá ajustarse a los máximos del primer año.

L'ajuda per ooculars serà per ulleres o lentes. En cap cas es podrà sol·licitar el mateix any ajuda per a ambdós conceptes, concedint-se una única ajuda per treballador i any.

b) Prótesis: Es pagará fins a 300 euros. En gastos superiores a esta cantidad, se pagará un máximo del 50% del que se supere con un máximo de 700 euros. En caso que el año anterior se haya otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 380 euros.

Las prótesis ortopédicas no incluidas en la Seguridad Social también percibirán este tipo de ayudas.

Només es rebrà prestació quan es tracte d'obturacions i prótesis.

c) Comú a ooculars i prótesis:

A las solicitudes se adjuntará la oportunidad factura detallada por conceptos e importes así como la prescripción facultativa para ooculars y ortopédicas.

En todo caso ningún trabajador podrá percibir en concepto de ayudas ooculars y para prótesis una cantidad superior a 800 euros al objeto de distribuir mejor los fondos entre todos los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión Paritaria podrá estudiar otro tipo de ayudas para los trabajadores de la empresa.

3. Ayudas a estudios de los trabajadores.

a) Per a cicles formatius d'educació secundària, 100% del cost de la matrícula y libros, con un máximo de 200 euros. Se abonará el 50% de 200 euros. El otro 50% se pagará el año siguiente en virtud de los resultados obtenidos, y de manera proporcional a las asignaturas aprobadas, siempre que el trabajador supere el 50% de las asignaturas de cada curso.

b) Per a estudis d'Accés a la Universitat, Grau Mitjà i Superior el 100% del cost de la matrícula, hasta un máximo de 450.75 euros. Se abonará el 50% de 450.75 euros. El otro 50% se pagará el año siguiente en virtud de los resultados obtenidos, y de manera proporcional a las asignaturas aprobadas.

c) Per a estudis d'idiomes en centres oficiales y otros cursos de especialización, siempre que tenga una relación directa con las funciones desempeñadas en su puesto de trabajo o pueda facilitar su promoción profesional dentro de la empresa, se abonará el 100% del coste de la matrícula y libros hasta un máximo de 300 euros.

Només es percebrà l'ajuda d'estudis d'un dels apartats anteriors per treballador i any.

4. Assegurança de vida: l'Empresa mantindrà la pòlissa asseguradora que cubrirà 24.040 euros per a casos de mort o invalidesa permanente absoluta; i altres 24.040 euros adicionals si les dites situacions es produïxen com a conseqüència d'accident de treball.

Es contractarà una pòlissa especial d'assegurança d'accidents que cubrirà 180.300 euros els riscos de defunció i invalidesa permanent per a empleats que estiguin treballant en zona de risc.

5. Menjador: es garantix fins al 31 de Desembre de 2008 un preu de menú de 5.40 euros en el menjador del CPP de Burjassot. Per a la resta d'anys de vigència del present conveni este preu es veurà incrementat, si és el cas, en un percentatge equivalent a l'IPC de l'any anterior.

Es destinarà fins a un màxim de 3 euros per a cadascun dels menjars que facen els treballadors de la resta de centres de treball del Grup RTVV, quan l'hora de dinar o sopar quede inclosa en el seu horari de treball, que es pagaran directament al restaurant amb què es concerte, de manera que la despesa a càrrec del treballador no sobreponga el preu del menú del CPP de Burjassot.

Les anteriors quantitats s'actualitzaran anualment d'acord amb la Llei de Pressupostos de cada anualitat.

6. Pla de pensions: l'empresa aportarà 41'11 euros mensuales per cada treballador participant que forme parte del Pla de pensiones d'acuerdo con su reglamento.

Por lentillas se pagará un máximo de 220 euros el primer año y de 80 euros el segundo.

Si la solicitud de prestación por este concepto se realiza el segundo año como consecuencia de variación de la graduación respecto al año anterior debidamente ordenada por facultativo competente, se estará a los máximos del primer año.

La ayuda por oculares será por gafas o lentillas. En ningún caso se podrá solicitar el mismo año ayuda para ambos conceptos, concediéndose una única ayuda por trabajador y año.

b) Prótesis: Se pagará hasta 300 euros. En gastos superiores a esta cantidad, se pagará un máximo del 50% de lo que se supere con un máximo de 700 euros. En el supuesto de que en el año anterior se hubiese otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 380 euros.

Las prótesis ortopédicas no incluidas en la Seguridad Social también percibirán este tipo de ayudas.

Sólo se recibirá prestación cuando se trate de obturaciones y prótesis.

c) Común a oculares y prótesis:

A las solicitudes se adjuntará la oportunidad factura detallada por conceptos e importes así como la prescripción facultativa para ooculars y ortopédicas.

En todo caso ningún trabajador podrá percibir en concepto de ayudas ooculars y para prótesis una cantidad superior a 800 euros al objeto de distribuir mejor los fondos entre todos los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión Paritaria podrá estudiar otro tipo de ayudas para los trabajadores de la empresa.

3. Ayudas a estudios de los trabajadores.

a) Para ciclos formativos de educación secundaria, 100% del coste de la matrícula y libros, con un máximo de 200 euros. Se abonará el 50% de 200 euros. El otro 50% se pagará el año siguiente en virtud de los resultados obtenidos, y de manera proporcional a las asignaturas aprobadas, siempre que el trabajador supere el 50% de las asignaturas de cada curso.

b) Para estudios de Acceso a la Universidad, Grado Medio y Superior el 100% del coste de la matrícula, hasta un máximo de 450.75 euros. Se abonará el 50% de 450.75 euros. El otro 50% se pagará el año siguiente en virtud de los resultados obtenidos, y de manera proporcional a las asignaturas aprobadas.

c) Para estudios de idiomas en centros oficiales y otros cursos de especialización, siempre que la misma tenga una relación directa con las funciones desempeñadas en su puesto de trabajo o pueda facilitar su promoción profesional dentro de la empresa, se abonará el 100% del coste de la matrícula y libros hasta un máximo de 300 euros.

Sólo se percibirá la ayuda de estudios de uno de los apartados anteriores por trabajador y año.

4. Seguro de vida: la Empresa mantendrá la póliza aseguradora que cubrirá 24.040 euros para casos de muerte o invalidez permanente absoluta; y otros 24.040 euros adicionales si dichas situaciones se producen como consecuencia de accidente de trabajo.

Se contratará una póliza especial de seguro de accidentes que cubrirá 180.300 euros los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente para empleados que estén trabajando en zona de riesgo.

5. Comedor: se garantiza hasta el 31 de diciembre de 2008 un precio de menú de 5.40 euros en el comedor del CPP de Burjassot. Para el resto de años de vigencia del presente convenio este precio se verá incrementado, en su caso, en un porcentaje equivalente al IPC del año anterior.

Se destinará hasta un máximo de 3 euros para cada una de las comidas que realicen los trabajadores del resto de centros de trabajo del Grupo RTVV, cuando la hora de comer o cenar quede incluida en su horario de trabajo, que se pagarán directamente al restaurante con el que se concierte, de forma que el gasto a cargo del trabajador no sobreponga el precio del menú del CPP de Burjassot.

Las anteriores cantidades se actualizarán anualmente de acuerdo a la Ley de Presupuestos de cada anualidad.

6. Plan de pensiones: la empresa aportará 41'11 euros mensuales por cada trabajador participante que forme parte del Plan de pensiones de acuerdo con su reglamento.

Anualment, l'aportació de l'empresa al Pla de Pensions per cada partícip, es veurà incrementada en el mateix percentatge de variació que experimente l'IPC. de l'exercici anterior.

7. Amb la sol·licitud prèvia per l'empleat, l'Empresa procedirà a la retenció en nómina de la quantitat que aquell determine, i la posarà a disposició del Comitè d'Empresa, perquè este la destine a la creació d'un Fons, per a ajuda a organitzacions no governamentals que treballen en l'àmbit de la solidaritat o cooperació amb els països anomenats «Tercer món».

8. L'empresa es compromet a l'estudi, aplicació i publicació, si és el cas, de convenis amb empreses o entitats alienes pèr tal d'ofrir serveis en condicions més avantatjoses per als empleats del Grup RTVV.

#### *Article 61. Norma comuna.*

1) Quan les sol·licituds presentades pels treballadors superen les quantitats destinades a les ajudes previstes en l'Art. 60 números 1, 2 i 3, la Comissió Paritària estableixerà els criteris necessaris per a distribuir el fons, aplicant els coeficients reductors, si és el cas, tenint en compte el conjunt de les prestacions socials sol·licitades de forma individual per cada un dels treballadors.

2) La quantitat destinada a les ajudes previstes en l'Art. 60 s'incrementarà per a la resta d'exercicis en funció del IPC.

3) Es podràn destinar del fons per a prestacions socials dotze mil euros a cursos organitzats pel Comitè d'Empresa.

4) S'elaborarà per la comissió paritària un reglament per a la concessió de prestacions socials, que entrarà en vigor en l'exercici 2009.

#### *Article 62. Incapacitat temporal*

Durant els períodes d'Incapacitat temporal l'Empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins aconseguir el 100% de la retribució anual en el seu corresponent càlcul diari, mensual o d'unitat d'obra.

La comissió d'absentisme tindrà com a objecte:

a. Analitzar les causes de l'absentisme laboral.

b. Proposar mesures de minoració dels índexs de repercussió de la dita situació laboral en l'empresa.

c. Fomentar la difusió entre els treballadors de conductes i mesures que reduïsquen els índexs d'absentisme en l'empresa.

La dita comissió es reunirà, almenys, trimestralment. L'empresa facilitarà a la mateixa la documentació oportuna per al desenvolupament de les seues funcions.

#### CAPÍTOL IX FORMACIÓ

#### *Article 63. Formació*

1. Els treballadors de RTVV i les seues Societats tenen el dret i el deure d'adquirir la formació necessària per a l'exercici de les tasques i funcions del seu lloc de treball, així com per a la seu promoció professional, en un procés continu. L'empresa planificarà la formació professional de tots els seus treballadors, facilitant-los l'accés als cursos que s'organitzen per ésta.

Es dedicarà una atenció preferent a difondre el coneixement de les innovacions tècniques, al perfeccionament de les formes de treball, al coneixement del valencià, al reciclatge professional i a l'aprenentissatge per part dels treballadors de nous sistemes de treball que faciliten la promoció del treballador en l'empresa.

L'empresa reservarà un fons de cent huitanta mil euros anuals per a la formació dels seus treballadors.

2. La formació impartida per l'empresa tindrà com a objectius els següents:

I. Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles a cada lloc de treball, d'acord amb les necessitats formatives de cada treballador en l'exercici de les seues tasques.

Anualmente, la aportación de la empresa al Plan de Pensiones por cada participante, se verá incrementada en el mismo porcentaje de variación que experimente el IPC. del ejercicio anterior.

7. Previa solicitud por el empleado, la Empresa procederá a la retención en nómina de la cantidad que aquél determine, y la pondrá a disposición del Comité de Empresa, para que este la destine a la creación de un Fondo, para ayuda a organizaciones no gubernamentales que trabajen en el ámbito de la solidaridad o cooperación con los países llamados «Tercer mundo».

8. La empresa se compromete al estudio, aplicación y publicación, en su caso, de convenios con empresas o entidades ajenas a fin de ofrecer servicios en condiciones más ventajosas para los empleados del Grupo RTVV.

#### *Artículo 61. Norma común.*

1) Cuando las solicitudes presentadas por los trabajadores superen las cantidades destinadas a las ayudas contempladas en el Art. 60 números 1, 2 y 3, la Comisión Paritaria establecerá los criterios necesarios para distribuir el fondo, aplicando los coeficientes reductores, en su caso, teniendo en cuenta el conjunto de las prestaciones sociales solicitadas de forma individual por cada uno de los trabajadores.

2) La cantidad destinada a las ayudas contempladas en el Art. 60 se incrementará para el resto de ejercicios en función del IPC.

3) Se podrán destinar del fondo para prestaciones sociales doce mil euros a cursos organizados por el Comité de Empresa.

4) Se elaborará por la comisión paritaria un reglamento para la concesión de prestaciones sociales, que entrará en vigor en el ejercicio 2009.

#### *Artículo 62. Incapacidad temporal*

Durante los períodos de Incapacidad temporal la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución anual en su correspondiente cálculo diario, mensual o de unidad de obra.

La comisión de absentismo tendrá por objeto:

a. Analizar las causas del absentismo laboral.

b. Proponer medidas de minoración de los índices de repercusión de dicha situación laboral en la empresa.

c. Fomentar la difusión entre los trabajadores de conductas y medidas que reduzcan los índices de absentismo en la empresa.

Dicha comisión se reunirá, al menos, trimestralmente. La empresa facilitará a la misma la documentación oportuna para el desarrollo de sus funciones.

#### CAPÍTULO IX FORMACIÓN

#### *Artículo 63. Formación*

1. Los trabajadores de RTVV y sus Sociedades tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo. La empresa planificará la formación profesional de todos sus trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que se organicen por ésta.

Se dedicará una atención preferente a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas, al perfeccionamiento de las formas de trabajo, al conocimiento del valenciano, al reciclaje profesional y a la aprehensión por parte de los trabajadores de nuevos sistemas de trabajo que faciliten la promoción del trabajador en la empresa.

La empresa reservará un fondo de ciento ochenta mil euros anuales para la formación de sus trabajadores.

2. La formación impartida por la empresa tendrá como objetivos los siguientes:

I. Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a cada puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades formativas de cada trabajador en el desempeño de sus tareas.

II. L'especialització, en els seus diferents nivells, de treballadors les necessitats formatives dels quals requerisquen un especial perfeccionament per a l'exercici de les seues tasques ocupacionals.

III. L'ensenyança i reciclatge del valencià i d'altres llengües.

IV. L'ampliació dels coneixements dels treballadors que els facilite l'accés a la promoció professional.

V. Facilitar i possibilitar el coneixement de tasques professionals relacionades amb els seus llocs de treball.

3. La comissió de formació tindrà les funcions següents:

I. Conèixer i informar el pla de formació d'empresa, en els termes de l'Estatut dels Treballadors.

II. Elaborar les accions formatives a presentar a la Fundació Tripartita o organismes anàlegs cada anualitat.

III. Executar i portar a terme les línies generals del Pla de la Fundació Tripartita, i establir les prioritats dels cursos a realitzar, l'àmbit al qual va dirigir a cada un d'ells i seleccionar el personal que assistirà als cursos. Sense perjudici de l'efectiu seguiment de caràcter diari de les dites accions, la responsabilitat del qual assumirà la Unitat de Formació de la Direcció de Recursos Humans.

IV. Recollir les propostes i suggeriments en matèria formativa dels treballadors.

V. Elaborar un Reglament intern de Formació, que reculli els aspectes de funcionament en esta matèria i desenvolupe els criteris d'accés, participació, programació i realització de les accions formatives.

VI. Realitzar el seguiment de les accions formatives presentades a la Fundació Tripartita, i efectuar una memòria anual en què s'analitze el grau de compliment de les accions i les seues possibles millores.

VII. Elaborar el calendari de realització d'accions formatives, amb observança dels horaris dels treballadors a qui es dirigix el curs.

VIII. Elecció del personal docent o centres de formació que impartsiquen els cursos de les accions formatives presentades a la Fundació. Si procedix, elaborarà i redactarà les bases per al concurs públic que adjudicarà l'oferta anual de formació de la Fundació Tripartita. Després de l'estudi de les ofertes rebudes, realitzarà un informe vinculant per a la comissió de compres, que ha de decidir quins professionals o empreses són els encarregats de dur a terme les esmentades accions formatives.

IX. Publicar per al coneixement de tots els treballadors la normativa referent a la concessió dels permisos individuals de formació, així com les seues possibles incompatibilitats amb altres accions formatives.

Es procurarà sempre que les accions formatives s'impartisquen en els propis centres de treball, a fi de facilitar l'accés i l'assistència dels treballadors als cursos; en la mateixa direcció, l'assistència als cursos serà prioritària per als treballadors que, havent participat en anteriors accions formatives, hagen assistit amb regularitat a les classes, sense perjudici d'altres criteris que seran determinats pel Reglament de Formació.

4. A efects del tractament horari del temps dedicat per cada treballador a tasques formatives, els cursos es distingiran entre:

Cursos obligatoris i cursos voluntaris.

Cursos propis i aliens, entenent-se per cursos propis aquells que siguin organitzats o promoguts per l'empresa.

En l'assistència als cursos de formació obligatoris el temps i el cost econòmic seran a càrrec de l'empresa. L'assistència als cursos de formació propis de caràcter voluntari serà o bé dins del temps de treball amb recuperació parcial d'este, o fora d'ell amb compensació en temps de treball. En qualsevol cas el 50% del total de crèdits horaris empleats pels treballadors en els cursos serà sempre a compte de l'empresa, així com la totalitat del cost econòmic dels mateixos. De la mateixa forma, es reservarà un 20% de les places de les accions formatives referenciades a la promoció interna.

La comissió de formació determinarà els requisits per a l'obtenció per part dels alumnes dels corresponents certificats i diplomes, o ponderarà en tot cas l'assistència als cursos, d'una banda, i l'aptitud i interès en ells desenvolupats pels treballadors, per una altra.

II. La especialización, en sus diferentes niveles, de trabajadores cuyas necesidades formativas requieran un especial perfeccionamiento para el desempeño de sus tareas ocupacionales.

III. La enseñanza y reciclaje del valenciano y de otras lenguas.

IV. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les facilite el acceso a la promoción profesional.

V. Facilitar y posibilitar el conocimiento de tareas profesionales relacionadas con sus puestos de trabajo.

3. La comisión de formación tendrá las siguientes funciones:

I. Conocer e informar el plan de formación de empresa, en los términos del Estatuto de los Trabajadores.

II. Elaborar las acciones formativas a presentar a la Fundación Tripartita u organismos análogos cada anualidad.

III. Ejecutar y llevar a término las líneas generales del Plan de la Fundación Tripartita, estableciendo las prioridades de los cursos a realizar, el ámbito al cual va dirigido a cada uno de ellos y seleccionar al personal que asistirá a los cursos. Sin perjuicio del efectivo seguimiento de carácter diario de dichas acciones, cuya responsabilidad asumirá la Unidad de Formación de la Dirección de Recursos Humanos.

IV. Recoger las propuestas y sugerencias en materia formativa de los trabajadores.

V. Elaborar un Reglamento interno de Formación, que recoja los aspectos de funcionamiento en esta materia y desarrolle los criterios de acceso, participación, programación y realización de las acciones formativas.

VI. Realizar el seguimiento de las acciones formativas presentadas a la Fundación Tripartita, efectuando una memoria anual en el que se analice el grado de cumplimiento de las acciones y sus posibles mejoras.

VII. Elaborar el calendario de realización de acciones formativas, con observancia de los horarios de los trabajadores a los que se dirige el curso.

VIII. Elección del personal docente o centros de formación que imparten los cursos de las acciones formativas presentadas a la Fundación. Si procede, elaborará y redactará las bases para el concurso público que adjudicará la oferta anual de formación de la Fundación Tripartita. Tras el estudio de las ofertas recibidas, realizará un informe vinculante para la comisión de compras, que ha de decidir qué profesionales o empresas son los encargados de llevar a cabo las citadas acciones formativas.

IX. Publicar para el conocimiento de todos los trabajadores la normativa referente a la concesión de los permisos individuales de formación, así como sus posibles incompatibilidades con otras acciones formativas.

Se procurará siempre que las acciones formativas se impartan en los propios centros de trabajo, con objeto de facilitar el acceso y la asistencia de los trabajadores a los cursos; en la misma dirección, la asistencia a los cursos será prioritaria para los trabajadores que, habiendo participado en anteriores acciones formativas, hayan asistido con regularidad a las clases, sin perjuicio de otros criterios que serán determinados por el Reglamento de Formación.

4. A efectos del tratamiento horario del tiempo dedicado por cada trabajador a tareas formativas, los cursos se distinguirán entre:

Cursos obligatorios y cursos voluntarios.

Cursos propios y ajenos, entendiéndose por cursos propios aquellos que sean organizados o promovidos por la empresa.

En la asistencia a los cursos de formación obligatorios el tiempo y el coste económico serán a cargo de la empresa. La asistencia a los cursos de formación propios de carácter voluntario serán o bien dentro del tiempo de trabajo con recuperación parcial de éste, o fuera de él con compensación en tiempo de trabajo. En cualquier caso el 50% del total de créditos horarios empleados por los trabajadores en los cursos será siempre a cuenta de la empresa, así como la totalidad del coste económico de los mismos. De igual forma, se reservará un 20% de las plazas de las acciones formativas referenciadas a la promoción interna.

La comisión de formación determinará los requisitos para la obtención por parte de los alumnos de los correspondientes certificados y diplomas, ponderando en todo caso la asistencia a los cursos, por un lado, y la aptitud e interés en ellos desarrollados por los trabajadores, por otra.

5. L'empresa, a través del Departament d'Organització de Personal i Serveis Generals, resoldrà sobre les sol·licituds de permisos individuals de formació, després d'escoltar al Cap de Departament corresponent.

## CAPÍTOL X SALUT LABORAL

### Article 64. Servici mèdic d'empresa

El servei mèdic d'empresa està integrat dins el servei de preventió mancomunat creat per a atendre els treballadors de RTVV, TVV i RAV, i exercirà les funcions que legalment té atribuïdes per la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, el Reial Decret 39/97, de 17 de gener i la resta de normes complementàries.

Així mateix, l'Empresa es farà càrrec dels serveis d'ambulància en condicions que garantisquen una assistència i un transport amb els deguts requisits de professionalitat i rapidesa.

### Article 65. Comité de Seguretat i Salut

El Comité de Seguretat i Salut assumirà les competències que li atribueix l'Art. 39 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals i a fi de dotar-lo de la màxima operativitat i eficàcia en matèria de salut laboral, s'acorda que existisca un únic Comité per a RTVV, TVV SA. i RAV SA., i el seu àmbit d'intervenció comprendrà tots els factors que puguen afectar la salut i seguretat dels treballadors. Els seus membres guardaràn el sigil professional arreplegat en la normativa de prevenció de riscos laborals.

El temps emprat computarà d'acord amb la legislació vigent.

### Article 66. Composició

El Comité de Seguretat i Salut tindrà caràcter paritari i estarà integrat per les persones següents:

a) Personal designat per l'empresa: President i quatre membres designats per l'empresa.

b) Personal designat pels treballadors: cinc delegats de prevenció designats pel Comité d'Empresa que seran membres d'este comité o Delegats sindicals.

c) Un Secretari designat per l'Empresa, que actuarà amb veu i sense vot.

### Article 67. Funcions

Les funcions específiques del Comité de Seguretat i Salut són les recollides en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, resultant per al nostre àmbit les següents:

1. Ser informat per l'Empresa dels riscos que resulten de les evaluacions ambientals i de vigilància de la salut dels treballadors de tots els centres de treball.

2. Proposar a l'Empresa una planificació per a la inspecció sistemàtica de les condicions de salut que afecten tots els llocs de treball, així com inspeccions puntuals quan fóra necessari, participant en la realització i evaluació de les mateixes.

3. Actuar coordinadament amb el servei de prevenció de l'empresa en totes aquelles matèries que abaste la dita funció preventiva.

4. Exercir les facultats que se li confien en l'Article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

5. Ser informada i escoltada per l'Empresa de les condicions de contractació del servei de menjador i cafeteria, en tant que afecten la qualitat i les garanties sanitàries del servei de restauració, i velar pel seu compliment.

6. Col·laborar amb l'Empresa en qüestions relacionades amb les revisions mèdiques anuals, tenint accés als resultats globals estadístics d'aquelles.

7. Rebre informació trimestralment sobre els accidents de treball ocorreguts en l'àmbit de l'activitat de l'empresa, així com de les dades de les malalties que es recullen en la memòria anual.

5. La empresa, a través del Departamento de Organización de Personal y Servicios Generales, resolverá sobre las solicitudes de permisos individuales de formación, oído al Jefe de Departamento correspondiente.

## CAPITULO X SALUD LABORAL

### Artículo 64. Servicio médico de empresa

El servicio médico de empresa está integrado dentro del servicio de prevención mancomunado creado para atender a los trabajadores de RTVV, TVV y RAV, y desempeñará las funciones que legalmente tiene atribuidas por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/97, de 17 de enero y demás normas complementarias.

Asimismo, la Empresa se hará cargo de los servicios de ambulancia en condiciones que garanticen una asistencia y un transporte con los debidos requisitos de profesionalidad y rapidez.

### Artículo 65. Comité de seguridad y salud

El Comité de seguridad y salud asumirá las competencias que le atribuye el Art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y con el fin de dotarlo de la máxima operatividad y eficacia en materia de salud laboral, se acuerda que exista un único Comité para RTVV, TVV SA. y RAV SA., y su ámbito de intervención abarcará todos los factores que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores. Sus miembros guardarán el sigilo profesional recogido en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El tiempo empleado computará de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 66. Composición

El Comité de seguridad y salud tendrá carácter paritario y estará integrado por las siguientes personas:

a) Personal designado por la empresa: Presidente y cuatro miembros designados por la empresa.

b) Personal designado por los trabajadores: cinco delegados de prevención designados por el Comité de Empresa que serán miembros de este comité o Delegados sindicales.

c) Un Secretario designado por la Empresa, que actuará con voz y sin voto.

### Artículo 67. Funciones

Las funciones específicas del Comité de seguridad y salud son las recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resultando para nuestro ámbito las siguientes:

1. Ser informado por la Empresa de los riesgos que resulten de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la salud de los trabajadores de todos los centros de trabajo.

2. Proponer a la Empresa una planificación para la inspección sistemática de las condiciones de salud que afecten a todos los puestos de trabajo, así como inspecciones puntuales cuando fuese necesario, participando en la realización y evaluación de las mismas.

3. Actuar coordinadamente con el servicio de prevención de la empresa en todas aquellas materias a las que alcance dicha función preventiva.

4. Ejercer las facultades que se le confían en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Ser informado y oído por la Empresa de las condiciones de contratación del servicio de comedor y cafeteria, en cuanto que afecten a la calidad y garantías sanitarias del servicio de restauración, y velar por su cumplimiento.

6. Colaborar con la Empresa en cuestiones relacionadas con las revisiones médicas anuales, teniendo acceso a los resultados globales estadísticos de aquellas.

7. Recibir información trimestralmente sobre los accidentes de trabajo ocurridos en el ámbito de la actividad de la empresa, así como los datos de las enfermedades que se recogen en la memoria anual.

8. Vetlar, en suma, pel compliment de la normativa en matèria de seguretat i higiene i la millora de les condicions de treball per mitjà de les propostes i iniciatives que cada situació requerisca, en tots els centres de treball.

#### *Article 68. Funcionament*

1. El Comité de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment convocat pel seu President amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari quan ho considere necessari el President, ho sol·licite la majoria dels seus membres o la totalitat de la representació dels treballadors de tal Comitè.

2. El Comité de seguretat i salut estableixerà els mecanismos de registre i tractament estadístic adequats per al compliment dels seus fins, i l'Empresa es comprometrà a facilitar i possibilitar la seua dotació, així com la del material bibliogràfic i publicacions periòdiques sobre el tema de Salut Laboral.

3. El Comité de Seguretat i Salut podrà veure's assistit per personal qualificat que prestarà el seu assessorament tècnic en les qüestions que li siguin sotmetes.

4. En coordinació amb el Comité de seguretat i salut l'Empresa dedicarà especial atenció a la formació en matèria de salut i seguretat laboral, tant dels membres de l'òrgan citat com de la resta de treballadors, i s'impartiran els curssets que la dita formació exigisca.

5. Els membres del Comité, en cas de desplaçament pel desenvolupament de les seues funcions, tindran dret a la percepció de dietes, sempre que el Comité de seguretat i salut siga informat. La sol·licitud, excepte en cas d'emergència, es realitzarà a través del President, que serà l'autoritzat per al pagament de dietes.

6. Amb motiu de les necessitats sorgides en matèria de prevenció de riscos laborals, i per a atendre les previsions legals en la dita matèria, es reconeix un crèdit de 90 hores mensuals a favor de les seccions sindicals d'empresa, que serà disfrutat indistintament per qualsevol dels seus delegats o membres del Comité d'Empresa.

### CAPÍTOL XI DRETS SINDICALS

#### *Article 69. Participació dels Treballadors*

Els treballadors tenen dret a participar en l'Empresa a través dels òrgans de representació esmentats a continuació i regulats en els Article s següents:

- El Comité d'Empresa.
- Els Delegats Sindicals.

#### *Article 70. Comité d'Empresa*

El Comité d'Empresa és l'òrgan col·legiat de representació dels treballadors i sorgix de l'elecció lliure i democràtica de tots els treballadors.

En sintonia amb l'esperit que anima la legislació laboral en esta matèria, i a fi de dotar de la màxima operativitat i eficàcia a tan genuí òrgan de representació, s'acorda que existisca un únic Comité d'Empresa, triat per i entre el personal de RTVV, TVV, SA. i RAV, SA. en un sol procés electoral.

#### *Article 71. Competències*

Com a complement i desenvolupament de les competències establides en l'Art. 64 de l'Estatut dels Treballadors correspon al Comité d'Empresa:

a) Vetlar per mitjà dels seus representants en els Tribunals Qualificadors, perquè el procés de provisió de vacants es desenvolupa d'acord amb les Bases que el regulen i sempre amb respecte als principis d'igualtat, no discriminació i mèrit.

b) Vetlar perquè la mobilitat funcional i geogràfica que puga afectar els treballadors es duga a terme amb respecte al que estableixen l'Estatut dels Treballadors i el present Conveni. El Comité d'Empresa haurà de ser informat prèviament de tota mobilitat geogràfica que se supose que serà superior a 3 mesos.

8. Velar, en suma, por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad e higiene y la mejora de las condiciones de trabajo mediante las propuestas e iniciativas que cada situación requiera, en todos los Centros de trabajo.

#### *Artículo 68. Funcionamiento*

1. El Comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente convocado por su Presidente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando lo estime necesario el Presidente, lo solicite la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores de dicho Comité.

2. El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de registro y tratamiento estadístico adecuados para el cumplimiento de sus fines, comprometiéndose la Empresa a facilitar y posibilitar su dotación, así como la del material bibliográfico y publicaciones periódicas sobre el tema de Salud Laboral.

3. El Comité de seguridad y salud podrá verse asistido por personal cualificado que prestará su asesoramiento técnico en las cuestiones que se le sometan.

4. En coordinación con el Comité de seguridad y salud la Empresa dedicará especial atención a la formación en materia de salud y seguridad laboral, tanto de los miembros del órgano citado como del resto de trabajadores, impartiéndose los cursillos que dicha formación exija.

5. Los miembros del Comité, en caso de desplazamiento por el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a la percepción de dietas, siempre que el Comité de seguridad y salud sea informado. La solicitud, salvo en caso de emergencia, se realizará a través del Presidente, que será el autorizado para el pago de dietas.

6. Con motivo de las necesidades surgidas en materia de preventión de riesgos laborales, y para atender las previsiones legales en dicha materia, se reconoce un crédito de 90 horas mensuales a favor de las secciones sindicales de empresa, que será disfrutado indistintamente por cualquiera de sus delegados o miembros del Comité de Empresa.

### CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES

#### *Artículo 69. Participación de los Trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación mencionados a continuación y regulados en los siguientes Artículos:

- El Comité de Empresa.
- Los Delegados Sindicales.

#### *Artículo 70. Comité de Empresa*

El Comité de Empresa es el órgano colegiado de representación de los trabajadores y surge de la elección libre y democrática de todos los trabajadores.

En sintonía con el espíritu que anima la legislación laboral en esta materia, y con el fin de dotar de la máxima operatividad y eficacia a tan genuino órgano de representación, se acuerda que exista un único Comité de Empresa, elegido por y de entre el personal de RTVV, TVV, SA. y RAV, SA. en un solo proceso electoral.

#### *Artículo 71. Competencias*

Como complemento y desarrollo de las competencias establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores corresponde al Comité de Empresa:

a) Velar a través de sus representantes en los Tribunales Calificadores, para que el proceso de provisión de vacantes se desarrolle de acuerdo con las Bases que lo regulen y siempre con respeto a los principios de igualdad, no discriminación y mérito.

b) Velar para que la movilidad funcional y geográfica que pueda afectar a los trabajadores se lleve a cabo con respeto a lo que establecen el Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio. El Comité de Empresa deberá ser informado previamente de toda movilidad geográfica que se suponga vaya a ser superior a 3 meses.

c) Conéixer i ser escoltat respecte a la implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball i de les modificacions substancials en les condicions d'este.

d) Intervindre en el procediment sancionador, llevat que l'interessat manifести expressament el seu dret de reserva. En tot cas, serà informat de la imposició de sancions per les faltes greus i molt greus.

e) Conéixer i emetre el seu parer en les condicions de contractació del servei de menjador pel que puga afectar la qualitat i preu del servei.

f) Conéixer i ser escoltat respecte als plans de Formació que prenega implantar l'Empresa.

g) Revisió dels plans de formació realitzats per l'Empresa.

h) Rebre la informació remesa al Consell d'Administració pel que fa al que estableix l'Art. 64.3 de l'Estatut dels Treballadors.

i) Conéixer les modificacions de plantilla aprovades pel Consell d'Administració de RTVV, en un termini de 72 hores des de l'aprovació de la mateixa, sense perjuí del seu dret a emetre l'informe previst en l'Art. 64.4 a) de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Article 72. Funcionament*

1. El Comité d'Empresa formarà les Comissions que estime convenientes per al seguiment i execució de les competències que li són pròpies.

2. Les decisions del Comité d'Empresa seran adoptades per majoria, i quedrà a l'autonomia d'aquell la qualificació de les mateixes o qualsevol altra determinació que regule tant el seu funcionament intern com la seua presa de decisions.

3. El Comité d'Empresa podrà veure's puntualment assistit per assessors en les matèries que són de la seua competència, els quals tindran lliure accés als centres de treball de l'Empresa, amb respecte sempre a les normes internes de Seguretat.

4. Els membres del Comité d'Empresa que s'hagen de desplaçar en el desenrotllament de les seues funcions per a l'assistència a les reunions de la comissió paritària percebran els gastos per quilometratge que corresponguen d'acord al present conveni.

#### *Article 73. Capacitat processal*

Es reconeix al Comité d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat, per a exercir accions administratives o judicials en tot el que es referix a l'àmbit de la seua competència, per decisió majoritària dels seus membres.

#### *Article 74. Sigil professional*

Els membres del Comité d'Empresa guardaran sigil professional respecte de les dades considerades de matèria reservada que tingueren accés en virtut de la seua condició de representants dels treballadors, i serà sancionable la conducta que contravenga el compromís de reserva professional.

#### *Article 75. Hores sindicals*

Per tal de dur a terme les competències que li són pròpies, cada membre del Comité d'Empresa, així com els Delegats de cada Secció Sindical disposaran de 40 hores mensuals. L'esmentat crèdit d'hores, serà acumulable i distribuït entre ells de la forma que autònomament determine la representació sindical, sense més requisit que la notificació a l'Empresa amb l'antelació racionalment exigible per a no causar perjusis en el servici. Haurà de constar expressament l'autorització de qui cedeix respecte del seu crèdit d'hores a favor de l'òrgan de representació.

Queden excloses d'estes hores sindicals les necessàries per a la Comissió Paritària i de negociació del Conveni Col·lectiu de RTVV, TVV, SA. i RAV, SA. Les reunions de les distintes comissions previstes en el conveni seran a càrrec de les seccions sindicals i de l'empresa al 50%.

En el cas que l'absència del representant del seu lloc de treball siga igual o superior a una setmana, l'empresa procedirà a la seua substi-

c) Conocer y ser oído respecto a la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y de las modificaciones substanciales en las condiciones de éste.

d) Intervenir en el procedimiento sancionador, salvo que el interesado manifieste expresamente su derecho de reserva. En cualquier caso, será informado de la imposición de sanciones por las faltas graves y muy graves.

e) Conocer y emitir su parecer en las condiciones de contratación del servicio de comedor en cuanto pueda afectar a la calidad y precio del servicio.

f) Conocer y ser oido respecto a los planes de Formación que pretenda implantar la Empresa.

g) Revisión de los planes de formación realizados por la Empresa.

h) Recibir la información remitida al Consejo de Administración en lo referente a lo establecido en el Art. 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Conocer las modificaciones de plantilla aprobadas por el Consejo de Administración de RTVV, en un plazo de 72 horas desde la aprobación de la misma, sin perjuicio de su derecho a emitir el informe previsto en el Art. 64.4 a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 72. Funcionamiento*

1. El Comité de Empresa formará las Comisiones que estime convenientes para el seguimiento y ejecución de las competencias que le son propias.

2. Las decisiones del Comité de Empresa serán adoptadas por mayoría, quedando a la autonomía de aquél la cualificación de las mismas o cualquier otra determinación que regule tanto su funcionamiento interno como su toma de decisiones.

3. El Comité de Empresa podrá verse puntualmente asistido por asesores en las materias que son de su competencia, los cuales tendrán libre acceso a los centros de trabajo de la Empresa, con respeto siempre a las normas internas de Seguridad.

4. Los miembros del Comité de Empresa que se tengan que desplazar en el desarrollo de sus funciones para la asistencia a las reuniones de la comisión paritaria percibirán los gastos por kilometraje que correspondan de acuerdo al presente convenio.

#### *Artículo 73. Capacidad procesal*

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### *Artículo 74. Sigilo profesional*

Los miembros del Comité de Empresa guardarán sigilo profesional respecto de los datos considerados de materia reservada a que tuvieran acceso en virtud de su condición de representantes de los trabajadores, siendo sancionable la conducta que contravenga el compromiso de reserva profesional.

#### *Artículo 75. Horas sindicales*

Con el fin de llevar a cabo las competencias que le son propias, cada miembro del Comité de Empresa, así como los Delegados de cada Sección Sindical dispondrán de 40 horas mensuales. El mencionado crédito de horas, será acumulable y distribuido entre ellos de la forma que autónomamente determine la representación sindical, sin más requisito que la notificación a la Empresa con la antelación razonablemente exigible para no causar perjuicios en el servicio. Deberá constar expresamente la autorización del cedente respecto de su crédito de horas a favor del órgano de representación.

Quedan excluidas de dichas horas sindicales las necesarias para la Comisión Paritaria y de negociación del Convenio Colectivo de RTVV, TVV, SA. y RAV, SA. Las reuniones de las distintas comisiones previstas en el convenio serán a cargo de las secciones sindicales y de la empresa al 50%.

En el caso de que la ausencia del representante de su puesto de trabajo sea igual o superior a una semana, la empresa procederá a su

tació. Perquè es produïsca esta substitució l'avís s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de set dies.

#### *Article 76. Seccions sindicals*

Els treballadors afiliats a una Central Sindical legalment constituida, podrán constituir una secció sindical. Estes tindrán les següents competències:

a) Difondre publicacions i avisos de caràcter sindical o laboral en els locals de l'Empresa, i no podent ser obstaculitzats en les seues tasques d'affiliació sindical i sense que l'exercici d'estos drets puga interferir el treball.

b) Triar Delegats Sindicals que representen als afiliats a la Secció Sindical.

c) Utilitzar els serveis d'experts sindicals, economistes, advocats etc. en els temes col·lectius, amb accés als locals de l'Empresa, respectant les normes internes de Seguretat.

d) Reunir als afiliats en els locals de l'Empresa, i cumpliran els mateixos requisits establits per a la convocatòria de les Assemblees.

e) Ser informat dels acomiadaments que afecten treballadors afiliats al seu Central Sindical, sempre que l'Empresa tinga coneixement de la seu condició d'affiliat.

L'Empresa habilitarà locals amb les condicions i equipament adequats per a l'ús de cada una de les Seccions legalment constituïdes.

Així mateix l'Empresa habilitarà els taulets d'anuncis suficients, perquè les Seccions Sindicals duguen a terme la seu activitat sindical.

#### *Article 77. Delegats Sindicals*

Cada Secció Sindical constituïda tindrà dret a ser representada pels seus Delegats Sindicals.

Cada Secció Sindical que concorrerà a les eleccions sindicals i obtinga un mínim d'un 10% de representativitat, tindrà dret a 2 Delegats Sindicals.

Els Delegats Sindicals gaudiran de les mateixes garanties i deures que els membres del Comité d'Empresa.

#### *Article 78. Assemblees*

1. Els treballadors podrán realitzar Assemblees en els locals de l'Empresa per a tractar temes d'interés comú en matèria laboral o social.

2. L'Empresa autoritzarà la celebració d'Assemblees dins les hores de treball fins a un màxim de 15 hores anuals a càrrec de l'empresa, i altres cinc hores a compensar pels treballadors en l'empresa.

Les dites hores es distribuiran de la forma següent:

– El 50% a disposició del Comité d'Empresa i a la iniciativa del 33% dels treballadors.

– L'altre 50% a disposició de les Seccions Sindicals, en proporció al percentatge de vots obtinguts en les eleccions sindicals.

3. Les Assemblees convocades pel Comité o pels treballadors seran obertes per a tot el personal de l'Empresa, i s'hauran de respectar i garantir en tot moment les necessitats de funcionament de l'Empresa.

4. Amb motiu de la negociació del Conveni Col·lectiu, i sense que computen per a les 15 hores abans indicades, podrán convocar-se dins la jornada laboral fins a tres Assemblees.

Fora de les hores de treball, i amb l'autorització prèvia de l'Empresa, podrán realitzar-se totes les Assemblees que es convoquen.

5. La convocatòria es comunicarà, llevat que es donen raons objectives d'urgència, amb una antelació mínima de 48 hores a la Direcció de l'Empresa, fixant-se en la dita comunicació la data, hora, orden del dia, participants en la mateixa i la seua durada.

sustitución. Para que se produzca esta sustitución el aviso se deberá realizar con una antelación mínima de siete días.

#### *Artículo 76. Secciones sindicales*

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical. Estas tendrán las siguientes competencias:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo.

b) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados a la Sección Sindical.

c) Utilizar los servicios de expertos sindicales, economistas, abogados etc. en los temas colectivos, con acceso a los locales de la Empresa, respetando las normas internas de Seguridad.

d) Reunir a los afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos para la convocatoria de las Asambleas.

e) Ser informado de los despidos que afecten a trabajadores afiliados a su Central Sindical, siempre que la Empresa tenga conocimiento de su condición de afiliado.

La Empresa habilitará locales con las condiciones y equipamiento adecuados para el uso de cada una de las Secciones legalmente constituidas.

Asimismo la Empresa habilitará los tablones de anuncios suficientes, para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

#### *Artículo 77. Delegados Sindicales*

Cada Sección Sindical constituida tendrá derecho a ser representada por sus Delegados Sindicales.

Cada Sección Sindical que concorra a las elecciones sindicales y obtenga un mínimo de un 10% de representatividad, tendrá derecho a 2 Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías y deberes que los miembros del Comité de Empresa.

#### *Artículo 78. Asambleas*

1. Los trabajadores podrán realizar Asambleas en los locales de la Empresa para tratar temas de interés común en materia laboral o social.

2. La Empresa autorizará la celebración de Asambleas dentro de las horas de trabajo hasta un máximo de 15 horas anuales a cargo de la empresa, y otras cinco horas a compensar por los trabajadores en la empresa.

Dichas horas se distribuirán de la siguiente forma:

– El 50% a disposición del Comité de Empresa y a la iniciativa del 33% de los trabajadores.

– El otro 50% a disposición de las Secciones Sindicales, en proporción al porcentaje de votos obtenidos en las elecciones sindicales.

3. Las Asambleas convocadas por el Comité o por los trabajadores serán abiertas para todo el personal de la Empresa, debiéndose en todo momento respetar y garantizar las necesidades de funcionamiento de la Empresa.

4. Con motivo de la negociación del Convenio Colectivo, y sin que computen para las 15 horas antes indicadas, podrán convocarse dentro de la jornada laboral hasta tres Asambleas.

Fuera de las horas de trabajo, y previa autorización de la Empresa, podrán realizarse cuantas Asambleas se convoquen.

5. La convocatoria se comunicará, salvo que se den razones objetivas de urgencia, con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora, orden del día, participantes en la misma y su duración.

## CAPÍTOL XII RÈGIM DISCIPLINARI

### Article 79. Normes Generals

1. Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'Article 54 de l'Estatut dels Treballadors i les estableties en este capítol.

2. No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulneren el que establix el present conveni o que constituïsquen una infracció de l'ordenament jurídic.

3. No es considerarà injustificada la falta al treball que derive de la privació de llibertat al treballador ordenada per l'Autoritat Governativa o Judicial, si el treballador és posteriorment absolt dels càrrecs que se li hagueren imputat, o siga sobresegut el procediment.

4. Qualsevol treballador podrà donar compte per escrit, directament o a través dels seus representants dels actes que suposen falta de respecte a la seua intimitat o a la consideració deguda a la seua dignitat humana i laboral. L'Empresa obrirà l'oportuna informació i instruirà, si és el cas, l'expedient disciplinari que procedisca. El que ací s'exposa s'aplicarà quan es lesionen drets dels treballadors reconeguts en este conveni i en la normativa vigent i quan es deriven perjuís notoris d'orde moral o material per al treballador.

### Article 80. Classificació de les faltes

Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador s'enumeren les infraccions que constitueixen les faltes:

#### 1. Faltes lleus:

a) Als oblidis o demores injustificades en l'execució del treball a realitzar, si això no ocasiona perturbacions importants en el servei.

b) Tres faltes injustificades de puntualitat comeses en un mes.

c) Les discussions violentes amb els companys en els llocs de treball.

d) L'absència o falta d'assistència injustificada, no reiterada del lloc de treball.

e) L'abandó del lloc de treball, encara després de finalitzada la jornada laboral, quan haja de produir-se relleu per un company, sense que s'haja presentat aquell o fins que se li proveïsca de substitut pels seus superiors i no es derive perjuí per al servici. L'obligatorietat de l'espera no serà superior a una hora.

f) No notificar l'absència en la primera jornada o no cursar, en temps oportú, les comunicacions de baixa, alta o confirmació corresponents quan es falte al treball per motiu justificat, tret que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

g) No observar les normes de Seguretat i Higiene sempre que no s'ocasione un perjuí per a les persones, així com la no utilització dels equips de protecció individual.

h) La incorrecció amb els superiors jeràrquics, companys i públic en general, o la no atenció amb la diligència deguda.

i) Els xicotets descuits en la cura i conservació dels efectes i útils de treball, mobiliari i locals on es presten els serveis.

#### 2. Faltes greus:

a) La desobediència o incompliment de les funcions encomanades o d'ordres o normes de treball impartides pels superiors jeràrquics o funcionals, en matèries relacionades amb la comesa personal, així com l'incompliment dels deures laborals establits en l'Art. 5 de l'Estatut dels Treballadors.

b) La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant 2 dies al mes.

c) La presentació de les comunicacions de baixa o alta per IT després de transcorreguts 8 dies des de la data del fet causant, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

d) L'abandó reiterat del lloc de treball sense causa justificada.

e) A partir de cinc faltes de puntualitat en un mes a l'entrada del treball respectant-se el règim existent a efectes de còmputs en cada centre de treball.

## CAPITULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 79. Normas Generales

1. Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y las establecidas en este capítulo.

2. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren lo establecido en el presente convenio o que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

3. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la privación de libertad al trabajador ordenada por la Autoridad Gubernativa o Judicial, si el trabajador es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubieran imputado, o sea sobreseído el procedimiento.

4. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito directamente o a través de sus representantes de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral. La Empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Lo aquí expuesto será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este convenio y en la normativa vigente y cuando se deriven perjuicios notorios de orden moral y/o material para el trabajador.

### Artículo 80. Clasificación de las faltas

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo y no limitativo se enumeran las infracciones que constituyen las faltas:

#### 1. Faltas leves:

a) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, si ello no ocasiona perturbaciones importantes en el servicio.

b) Tres faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un mes.

c) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

d) La ausencia o falta de asistencia injustificada, no reiterada del puesto de trabajo.

e) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio. La obligatoriedad de la espera no será superior a una hora.

f) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, los partes de baja, alta o confirmación correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) No observar las normas de Seguridad e Higiene siempre que no se ocasione un perjuicio para las personas, así como la no utilización de los equipos de protección individual.

h) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general, o la no atención con la diligencia debida.

i) Los pequeños descuidos en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se prestan los servicios.

#### 2. Faltas graves:

a) La desobediencia o incumplimiento de las funciones encomendadas o de órdenes o normas de trabajo impartidas por los superiores jerárquicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido personal, así como el incumplimiento de los deberes laborales establecidos en el Art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 días al mes.

c) La presentación de los partes de baja o alta por IT después de transcurridos 8 días desde la fecha del hecho causante, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) El abandono reiterado del puesto de trabajo sin causa justificada.

e) A partir de cinco faltas de puntualidad en un mes a la entrada del trabajo respectando el régimen existente a efectos de cómputos en cada centro de trabajo.

f) L'al·legació dolosa de motius falsos per a l'obtenció de les llicències, o qualsevol dels beneficis previstos en este Conveni.

g) Realitzar treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a ús propi útils o materials de l'Empresa.

h) Simular la presència d'un altre treballador, fitxant o firmant per ell l'entrada o sortida del treball.

i) L'enfrontament físic o verbal greu entre companys o amb el públic, així com provocar altercats que vagen en detriment de la imatge i bon nom de l'Empresa.

j) La negligència en el treball que puga ocasionar perill per a la seguretat de les persones o de béns de l'Empresa.

k) L'omissió o falsejament conscient o intencionat de les dades o circumstàncies personals i familiars a l'accés de la qual tinga dret l'Empresa.

l) La reiteració o reincidència en tres faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, excloses les de puntualitat, dins del període de tres mesos, mitjançant sanció.

m) L'abús d'autoritat, entès com la conducta d'un superior jeràrquic respecte d'un subordinat que, en l'exercici de la seua facultat de comandament, supose un tracte humiliant, vexatori, ofensiu i en qualsevol cas desviat dels fins per als que està conferida la dita autoritat.

n) Fer ús indegit de càrrecs o denominacions de l'Empresa o atribuir-se aquells que no s'ostenten.

o) L'incompliment injustificat per part dels caps responsables de l'obligació de donar part a la Direcció de les incidències dels treballadors a càrrec seu, així com consentir la comissió de faltes.

### 3. Faltes molt greus:

a) El frau, desleialtat i abús de confiança en l'exercici de les gestions i funcions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delicto o falta dolosa dins l'Empresa o amb ocasió de serveis en l'exterior.

b) Tres faltes injustificades d'assistència al treball en un període de 30 dies; deu en un període de 6 mesos i 20 en un període de 12 mesos.

c) L'incompliment o abandonó de les normes i mesures de Seguretat i Higiene en el treball, quan dels mateixos es deriven greus riscos o danys per al propi treballador o tercers.

d) L'exercici d'activitats privades o públiques, que puguen incórrer en incompatibilitat, sense haver sol·licitat i obtingut autorització de compatibilitat per l'òrgan competent per a la seua concessió. Esta falta comportarà una sanció màxima de suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies.

e) Acceptar qualsevol remuneració, comissió o avantatge d'organismes, empreses o persones alienes en relació amb l'exercici del servei.

f) Atemptar o impedir l'exercici dels drets i llibertats reconeguts per la Constitució i l'Estatut d'Autonomia.

g) L'assetjament sexual, que revestirà especial gravetat quan hi haguera diferència jeràrquica i se'n servira d'ella l'intimidador.

h) L'abús d'autoritat quan revestís especial gravetat.

i) La tercera falta greu en el terme de 90 dies naturals.

j) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causen perjuïs molt greus o suposen greu deterioració de la disciplina, i l'abandonó del lloc de treball quan ocasiona perjuï greu.

k) Fer ús indegit de documents de l'Empresa o les seues Societats, de reserva obligada i als que es tinga accés per raó del seu càrrec.

l) Maltractar, inutilitzar o causar desperfectes, voluntàriament o negligentment, en materials o instal·lacions de l'Empresa quan es cause un dany greu.

### Article 81. Sancions

Les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltas seran les següents:

a) Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 2 dies

f) La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de las licencias, o cualquiera de los beneficios contemplados en este Convenio.

g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Empresa.

h) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

i) El enfrentamiento físico o verbal grave entre compañeros o con el público, así como provocar altercados que vayan en menoscabo de la imagen y buen nombre de la Empresa.

j) La negligencia en el trabajo que pueda acarrear peligro para la seguridad de las personas o de bienes de la Empresa.

k) La omisión o falseamiento consciente o intencionado de los datos o circunstancias personales y familiares a cuyo acceso tenga derecho la Empresa.

l) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.

m) El abuso de autoridad, entendido como la conducta de un superior jerárquico respecto de un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio, ofensivo y en cualquier caso desviado de los fines para los que está conferida dicha autoridad.

n) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de la Empresa o atribuirse aquellos que no se ostenten.

o) El incumplimiento injustificado por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de las incidencias de los trabajadores a su cargo, así como consentir la comisión de faltas.

### 3. Faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o falta dolosa dentro de la Empresa o con ocasión de servicios en el exterior.

b) Tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un período de 30 días; diez en un período de 6 meses y 20 en un período de 12 meses.

c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

d) El ejercicio de actividades privadas o públicas, que puedan incurrir en incompatibilidad, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad por el órgano competente para su concesión. Esta falta llevará aparejada una sanción máxima de suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

e) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajena en relación con el desempeño del servicio.

f) Atentar o impedir el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución y el Estatuto de Autonomía.

g) El acoso sexual, que revestirá especial gravedad cuando media una diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador.

h) El abuso de autoridad cuando revista especial gravedad.

i) La tercera falta grave en el término de 90 días naturales.

j) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o supongan grave quebranto de la disciplina, y el abandono del puesto de trabajo cuando ocasione perjuicio grave.

k) Hacer uso indebido de documentos de la Empresa o sus Sociedades, de reserva obligada y a los que se tenga acceso por razón de su cargo.

l) Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de la Empresa cuando se cause grave daño.

### Artículo 81. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días

b) Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 20 dies
- c) Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies
- Trasllat forçós
- Acomiadament

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días
- c) Por falta muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
- Traslado forzoso
- Despido

*Article 82. Prescripció*

Les faltes lleus prescriurán als 10 dies; les greus als 20 dies, i les molt greus als 45 dies a partir de la data en què l'Empresa haja tingut coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als quatre mesos d'haver-se comés. Estos terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït si és el cas, sempre que la durada d'este, en el seu conjunt, no supere el termini de quatre mesos sense que siga per culpa del treballador expedientat.

*Article 83. Cancel·lació de sancions*

Les sancions imposades no podran ser tingudes en compte a l'hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, transcorreguts els terminis següents:

- Falta lleu: 4 mesos
- Falta greu: 10 meses
- Falta molt greu: 18 meses

*Article 84. Procediment sancionador*

La imposició d'una sanció per falta laboral haurà d'ajustar-se al procediment que a continuació s'establix.

1. Coneguda per l'Empresa la comissió d'un fet que podria ser constitutiu de falta laboral, l'interessat serà cridat a personar-se per a ser escoltat, i se li farà saber que podrà veure's acompañat per qualsevol dels treballadors que ostenten representació sindical en l'Empresa.

2. Complít el tràmit anterior i evaluada així la transcendència dels fets, en el cas que la falta s'estime lleu, es dictarà directament l'acord sancionador. En cas que la falta s'estime greu o molt greu l'Empresa formularà l'oportú escrit de càrrec que notificarà a l'interessat i al Comitè d'Empresa, o al Delegat Sindical, a opció del treballador, excepte si el treballador manifesta expressament el seu dret a la reserva, de la qual cosa quedará constància.

3. El treballador tindrà 7 dies per a presentar el seu escrit de descàrrec i proposar la prova en defensa seu. En el mateix termini el Comitè d'Empresa o el Delegat Sindical podrà presentar el seu informe. Practicada la prova en el termini màxim de 15 dies, l'Empresa dictarà l'acord sancionador que estime ajustat i ho notificarà a les parts del procediment, i començarà en este moment el termini per a l'exercici de les accions judicials.

En cas de no proposar-se prova, l'acord sancionador podrà dictar-se una vegada presentat l'escrit de descàrrec o complít el termini per a fer-ho.

4. Procedirà la readmisió del personal laboral fix de plantilla quan siga declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expediente disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

## CAPÍTOL XIII

*Article 85. Contractes en pràctiques*

La denominació de les categories de les contractacions en pràctiques s'ajustarà a les que figuren en l'Annex I.

Per a la selecció de les contractacions en pràctiques es constituirà una comissió de selecció en què el Comitè d'Empresa tindrà la mateixa representació que en els processos de selecció per a contractacions indefinides.

Els treballadors contractats en pràctiques percebrian durant el primer any de vigència del seu contracte, el 70% del salari corresponent a la seua categoria professional, i durant el segon any el 75% d'eixe salari.

- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días
  - c) Por falta muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
  - Traslado forzoso
  - Despido

*Artículo 82. Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 45 días a partir de la fecha en que la Empresa haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido. Dichos plazos quedaran interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de cuatro meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

*Artículo 83. Cancelación de sanciones*

Las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta a la hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, transcurridos los siguientes plazos:

- Falta leve: 4 meses
- Falta grave: 10 meses
- Falta muy grave: 18 meses

*Artículo 84. Procedimiento sancionador*

La imposición de una sanción por falta laboral deberá ajustarse al procedimiento que a continuación se establece.

1. Conocida por la Empresa la comisión de un hecho que podría ser constitutivo de falta laboral, el interesado será llamado a personarse para ser oído, haciéndosele notar que podrá verse acompañado por cualquiera de los trabajadores que ostentan representación sindical en la Empresa.

2. Cumplido el trámite anterior y evaluada así la trascendencia de los hechos, en el caso que la falta se estime leve, se dictará directamente el acuerdo sancionador. En el caso que la falta se estime grave o muy grave la Empresa formulará el oportuno escrito de cargo que notificará al interesado y al Comité de Empresa, o al Delegado Sindical, a opción del trabajador, excepto si el trabajador manifiesta expresamente su derecho a la reserva, de lo cual quedará constancia.

3. El trabajador tendrá 7 días para presentar su escrito de descargo y proponer la prueba en su defensa. En el mismo plazo el Comité de Empresa o el Delegado Sindical podrá presentar su informe. Practicada la prueba en el plazo máximo de 15 días, la Empresa dictará el acuerdo sancionador que estime ajustado y lo notificará a las partes del procedimiento, dándose inicio entonces el plazo para el ejercicio de las acciones judiciales.

Caso de no proponerse prueba, el acuerdo sancionador podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

4. Procederá la readmisión del personal laboral fijo de plantilla cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

## CAPITULO XIII

*Artículo 85. Contratos en prácticas*

La denominación de las categorías de las contrataciones en prácticas se ajustará a las que figuran en el Anexo I.

Para la selección de las contrataciones en prácticas se constituirá una comisión de selección en la que el Comité de Empresa tendrá la misma representación que en los procesos de selección para contrataciones indefinidas.

Los trabajadores contratados en prácticas percibirán durante el primer año de vigencia de su contrato, el 70% del salario correspondiente a su categoría profesional, y durante el segundo año el 75% de dicho salario.

Els mateixos percentatges (70% i 75% per al primer any i segon respectivament) s'aplicarà a les taules d'hores extres i nocturnitat.

#### *Article 86. Contracte a temps parcial*

És aquell que es presta durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior al considerat com habitual en l'empresa.

No s'inclourà en este tipus de contracte la clàusula d'exclusivitat.

#### *Article 87. Jubilació*

Com a part integrant dels objectius d'estabilitat en l'ocupació estableida en els arts. 19 bis i 84.4 d'este conveni i com a mesura de foment de sosteniment d'ocupació i la creació de noves categories professionals derivades dels nous processos tecnològics, s'establix amb caràcter normatiu la jubilació obligatòria per al personal del Grup RTVV.

S'aplicarà automàticament als treballadors que complisquen 65 anys d'edat amb efectes del dia primer del mes següent al del compliment del fet causant que genere el dret a situar-se en situació de jubilació, en els termes de l'art. 160 i següents de la Llei General de la Seguretat Social.

Com a requisit d'aplicació del present Article , el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball haurà de tindre cobert el període mínim de cotització, i cumplir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tindre dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva

#### *Article 87 bis. Jubilació parcial*

Es reconeix el dret dels treballadors fixos de plantilla d'accendir a la jubilació parcial quan complisquen els requisits establerts en l'Article 166 de la Llei General de la Seguretat Social i els previstos en este Article . Quan exercisquen eixe dret, l'empresa celebrarà contracte de releu que tindrà una durada igual al temps que li falte al treballador substituït per a l'edat de seixanta-cinc anys, amortitzant-se en eixe moment la plaça de plantilla excepte justificació en contra.

#### *Article 88. Pactes addicionals*

L'Empresa comunicarà al Comité, per mitjà de còpia bàsica, tots els pactes addicionals que es realitzen a partir de la firma del Conveni, sempre que estos tinguen un objecte contractual clarament diferenciat.

#### *Article 89. Subcontractacions*

L'Empresa informarà el Comité d'Empresa, en el termini de dos setmanes des de la seua firma, dels contractes que realitze amb productores, així com els programes subcontractats i els serveis arrendats, amb expressió del número de les personnes que realitzen la seu activitat per compte de cada una d'elles, en els centres de treball de RTVV i les seues societats.

#### *Article 90. Empreses de Treball Temporal*

Es reduirà al mínim imprescindible el recurs a la utilització de treballadors que pertanyen a Empreses de Treball Temporal. Esta modalitat només serà utilizada en casos excepcionals que no corresponden a l'activitat productiva de l'empresa i la durada prevista dels quals no sobrepasse 30 dies. Als esmentats treballadors s'els aplicaran les condicions establides en el present Conveni.

#### *Article 91. Acomiadaments*

En els casos d'acomiadament previstos en els Arts. 51 i 52 de l'Estatut dels Treballadors, s'obrirà un període de consultes amb la representació sindical en la Comissió Paritària, de 30 dies naturals previos a l'efectivitat de la decisió de l'empresa.

La indemnització que correspon en estos casos serà de 45 dies de salari per any treballat, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any.

Los mismos porcentajes (70% y 75% para el primer año y segundo respectivamente) se aplicará a las tablas de horas extras y nocturnidad.

#### *Artículo 86. Contratos a tiempo parcial*

Es aquél que se presta durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la empresa.

A este tipo de contrato no se le incluirá la cláusula de exclusividad.

#### *Artículo 87. Jubilación*

Como parte integrante de los objetivos de estabilidad en el empleo establecidos en los arts. 19 bis y 84.4 de este convenio y como medida de fomento de sostenimiento de empleo y la creación de nuevas categorías profesionales derivadas de los nuevos procesos tecnológicos, se establece con carácter normativo la jubilación obligatoria para el personal del Grupo RTVV.

Se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan 65 años de edad con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento del hecho causante que genere el derecho a situarse en situación de jubilación, en los términos del art. 160 y siguientes la Ley General de la Seguridad Social.

Como requisito de aplicación del presente Artículo, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva

#### *Artículo 87 bis. Jubilación parcial*

Se reconoce el derecho de los trabajadores fijos de plantilla de acceder a la jubilación parcial cuando cumplan los requisitos establecidos en el Artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y los previstos en este Artículo. Cuando ejerzan tal derecho, la empresa celebrará contrato de relevo que tendrá una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, amortizándose en ese momento la plaza de plantilla salvo justificación en contrario.

#### *Artículo 88. Pactos adicionales*

La Empresa comunicará al Comité, mediante copia básica, todos los pactos adicionales que se realicen a partir de la firma del Convenio, siempre que estos tengan un objeto contractual claramente diferenciado.

#### *Artículo 89. Subcontrataciones*

La Empresa informará al Comité de Empresa, en el plazo de dos semanas desde su firma, de los contratos que realice con productoras, así como los programas subcontractados y los servicios arrendados, con expresión del número de las personas que realicen su actividad por cuenta de cada una de ellas, en los centros de trabajo de RTVV y sus sociedades.

#### *Artículo 90. Empresas de Trabajo Temporal*

Se reducirá al mínimo imprescindible el recurso a la utilización de trabajadores que pertenezcan a Empresas de Trabajo Temporal. Esta modalidad sólo será utilizada en casos excepcionales que no correspondan a la actividad productiva de la empresa y la duración prevista de los cuales no sobrepase 30 días. A los citados trabajadores les serán de aplicación las condiciones establecidas en el presente Convenio.

#### *Artículo 91. Despidos*

En los supuestos de despido contemplados en los Arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, se abrirá un periodo de consultas con la representación sindical en la Comisión Paritaria, de 30 días naturales previos a la efectividad de la decisión de la empresa.

La indemnización que corresponde en estos supuestos será de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

El termini de finalització del dret de gaudi de vacances i assump-tes propis, establít en l’Article 32 i 33 d’este conveni, s’amplica per al seu primer any de vigència fins al 31 de gener de 2009.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El plazo de finalización del derecho de disfrute de vacaciones y asuntos propios, establecido en el Artículo 32 y 33 de este convenio, se amplia para su primer año de vigencia hasta el 31 de enero de 2009.

#### ANNEX I

#### GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP	CATEGORIES PROFESSIONALS
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>– CAP O CAP DEL GABINET I ÀREA JURÍDICA DEL CONSELL D’ADMINISTRACIÓ</li> <li>– EXPERT O EXPERTA EN ANÀLISI DE PROGRAMACIÓ</li> <li>– EXPERT O EXPERTA EN TÈCNICA ELECTRÒNICA</li> <li>– EXPERT O EXPERTA EN INVESTIGACIÓ DE MERCAT</li> <li>– EXPERT O EXPERTA EN PRODUCCIÓ</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA DE SISTEMES</li> <li>– COORDINADOR O COORDINADORA DE DELEGACIONS</li> <li>– EXPERT O EXPERTA EN GESTIÓ I OPTIMITZACIÓ DE LA PRODUCTIVITAT DE MITJANS AUDIOVISUALS</li> </ul>
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE L’ÀREA DE PERSONAL DEL CONSELL D’ADMINISTRACIÓ</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA DE CONTROL DE GESTIÓ I PRESSUPOSTOS DEL CONSELL D’ADMINISTRACIÓ</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE L’ÀREA DE CULTURA DEL CONSELL D’ADMINISTRACIÓ</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE L’ÀREA GENERAL DEL CONSELL D’ADMINISTRACIÓ</li> </ul>
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ADVOCAT O ADVOCADA</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA AUDITOR</li> <li>– EXPERT O EXPERTA EN ANÀLISI DOCUMENTAL I TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA EN ORGANITZACIÓ DE RECURSOS HUMANS</li> <li>– LINGÜISTA</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA EN RELACIONS LABORALS</li> <li>– ASSESSOR TÈCNIC O ASSESSORA TÈCNICA</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE RECURSOS HUMANS</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA EN PRODUCTIVITAT DE MITJANS AUDIOVISUALS</li> <li>– TÈCNIC O TÈCNICA EN ANÀLISI I TRACTAMENT DE LA IMATGE</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TÈCNICA SUPERIOR TÈCNIC O TÈCNICA EN GESTIÓ DE PERSONAL</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA DE SERVICIS GENERALS</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA DE COMPTABILITAT</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA DE TRESORERIA</li> <li>- RELACIONS PUBLIQUES</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA D'ORGANITZACIÓ</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA D'INVESTIGACIÓ I AUDIÈNCIA</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DOCUMENTALISTA</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR ECONOMISTA</li> <li>- ANALISTA</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE MANTENIMENT</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE FORMACIÓ</li> <li>- ESTADÍSTIC/A</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN ERGONOMIA I PSICOLOGIA)</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN SEGURETAT EN EL TREBALL)</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN HIGIENE)</li> </ul>
V	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PERIODISTA-REDACTOR O PERIODISTA- REDACTORA</li> <li>- REALITZADOR O REALITZADORA</li> <li>- COMENTARISTA</li> <li>- PRESENTADOR METEORÒLEG O PRESENTADORA METEORÒLOGA</li> <li>- GUIONISTA REDACTOR O GUIONISTA REDACTORA</li> <li>- GUIONISTA PRESENTADOR O GUIONISTA PRESENTADORA</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA EN COMUNICACIÓ</li> </ul>
VI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ASSESSOR O ASSESSORA LINGÜISTA</li> <li>- PRESENTADOR O PRESENTADORA</li> </ul>
VII	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PRODUCTOR O PRODUCTORA</li> <li>- EXPERT O EXPERTA EN PRODUCCIÓ ALIENA</li> <li>- EXPERT O EXPERTA MUSICAL</li> <li>- EXPERT O EXPERTA EN SERVICIS MULTIMÈDIA</li> </ul>

VIII	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA MITJÀ DE GESTIÓ COMPTABLE</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA MITJÀ DE CONTROL DE GESTIÓ</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA MITJÀ DE GESTIÓ TRESORERIA</li> <li>- PROGRAMADOR O PROGRAMADORA</li> <li>- GRADUAT O GRADUADA SOCIAL</li> <li>- DOCUMENTALISTA</li> <li>- ESTADÍSTIC PROGRAMADOR O ESTADÍSTICA PROGRAMADORA</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA MITJÀ EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS</li> </ul>
IX	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OPERADOR O OPERADORA D'EQUIPS</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA ELECTRÒNIC</li> <li>- AUXILIAR DE REALITZACIÓ</li> <li>- OPERADOR O OPERADORA DE SO</li> <li>- OPERADOR O OPERADORA D'IL·LUMINACIÓ</li> <li>- OPERADOR O OPERADORA DE CÀMERA</li> <li>- DECORADOR O DECORADORA</li> <li>- GRAFISTA</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA DE CONTROL I SO</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA ELÈCTRIC</li> <li>- ESPECIALISTA EN VESTUARI</li> <li>- PRESENTADOR LOCUTOR O PRESENTADORA LOCUTORA</li> <li>- OPERARI O OPERÀRIA DE MANTENIMENT</li> <li>- LOCUTOR O LOCUTORA</li> <li>- GUIONISTA</li> <li>- LOCUTOR O LOCUTORA COMENTARISTA</li> <li>- REGIDOR ARTÍSTIC O REGIDORA ARTÍSTICA</li> <li>- AMBIENTADOR O AMBIENTADORA D'EFFECTES ESPECIALS</li> <li>- ESPECIALISTA EN TELETEXT</li> <li>- TÈCNIC O TÈCNICA DE RADIODIFUSIÓ</li> </ul>
X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OPERADOR O OPERADORA DE GRUA</li> <li>- HOSTESSA-RECEPCIONISTA O ASSISTENT- RECEPCIONISTA</li> <li>- ADMINISTRATIU O ADMINISTRATIVA</li> <li>- OPERADOR O OPERADORA DE SISTEMES</li> <li>- COORDINADOR O COORDINADORA D'INVITATS</li> <li>- TRADUCTOR O TRADUCTORA</li> <li>- TÈCNIC BÀSIC O TÈCNICA BÀSICA EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS</li> </ul>

XI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AUXILIAR ADMINISTRATIU O AUXILIAR ADMINISTRATIVA</li> <li>- AMBIENTADOR O AMBIENTADORA DE DECORATS</li> <li>- MODELADOR O MODELADORA DE DECORATS</li> <li>- MUNTADOR O MUNTADORA DE DECORATS</li> <li>- PINTOR O PINTORA</li> <li>- OFICIAL DE CAMERINOS</li> <li>- SASTRESSA O SASTRE</li> </ul>
XII	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AUXILIAR D'EXPLOTACIÓ</li> <li>- CONDUCTOR O CONDUCTORA</li> <li>- TELEFONISTA-RECEPCIONISTA</li> <li>- HOSTESSA O ASSISTENT DE PROGRAMES</li> <li>- AJUDANT O AJUDANTA DE SASTRERIA</li> </ul>
XIII	- OPERARI O OPERÀRIA (AUXILIAR DE SERVICIS)

#### ANNEX II

#### TAULES SALARIALS ANY 2008

GRUP	BASE	C.DESTINACIO	C.ESPECÍFIC	FCE	CC	C. PAGUES EX.	RETRIBUCIO ANUAL
I	1,156.47	731.90	1,448.08	9.70	146.38	2,853.76	46,154.05
II	1,156.47	572.73	1,188.86	9.70	114.55	2,521.78	40,405.79
III	1,156.47	572.73	1,077.19	9.70	114.55	2,447.33	38,916.82
IV	1,156.47	460.90	1,020.75	9.70	92.18	2,297.87	36,553.99
V	1,156.47	390.26	888.23	9.70	78.05	2,138.88	33,769.79
VI	1,156.47	366.73	847.73	9.70	73.35	2,088.36	32,891.00
VII	1,156.47	343.19	830.11	9.70	68.64	2,053.06	32,317.02
VIII	981.53	460.90	657.83	9.70	92.18	1,880.99	29,265.88
IX	731.66	460.90	700.30	9.70	92.18	1,659.43	26,333.97
X	731.66	366.73	636.46	9.70	73.35	1,522.70	24,126.70
XI	598.26	343.19	631.76	9.70	68.64	1,362.62	21,857.40
XII	598.26	296.11	533.90	9.70	59.22	1,250.31	19,874.75
XIII	546.15	249.05	541.94	9.70	49.81	1,156.50	18,574.72

ANNEX III

TAULES SALARIALS ANY 2008

GRUP	DISPONIBILITAT SETMANAL	FLEXIBILITAT SETMANAL	FLEXIBILITAT DIARIA	PLUS HORA NOCTURNA
I	195.86	117.51	23.51	6.47
II	179.72	103.13	20.63	5.67
III	165.42	99.27	19.84	5.46
IV	154.24	93.48	18.69	5.16
V	144.12	86.47	17.27	4.76
VI	140.44	84.26	16.86	4.64
VII	138.08	82.84	16.56	4.58
VIII	120.34	73.83	14.77	4.08
IX	111.88	67.14	13.41	3.61
X	99.63	59.78	11.95	3.30
XI	88.97	53.38	10.68	2.95
XII	81.09	48.19	9.64	2.67
XIII	74.44	44.68	8.93	2.46

ANNEX IV

TAULES SALARIALS ANY 2008

GRUP	TRIENNIS
I	55.02
II	55.02
III	55.02
IV	55.02
V	55.02
VI	55.02
VII	55.02
VIII	45.84
IX	36.70
X	36.70
XI	27.52
XII	27.52
XIII	22.93

ANEXO I

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
I	– JEFE O JEFA DEL GABINETE Y ÁREA JURÍDICA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
	– EXPERTO O EXPERTA EN ANÁLISIS DE PROGRAMACIÓN
	– EXPERTO O EXPERTA EN TÉCNICA ELECTRÓNICA
	– EXPERTO O EXPERTA EN INVESTIGACIÓN DE MERCADO
	– EXPERTO O EXPERTA EN PRODUCCIÓN
	– TÉCNICO O TÉCNICA DE SISTEMAS
	– COORDINADOR O COORDINADORA DE DELEGACIONES
	– EXPERTO O EXPERTA EN GESTIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DE MEDIOS AUDIOVISUALES
II	– TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA DE PERSONAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
	– TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTROL DE GESTIÓN Y PRESUPUESTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
	– TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA DE CULTURA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
	– TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA GENERAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
III	– ABOGADO O ABOGADA
	– TÉCNICO O TÉCNICA AUDITOR
	– EXPERTO O EXPERTA EN ANÁLISIS DOCUMENTAL Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
	– TÉCNICO O TÉCNICA EN ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
	– LINGÜISTA
	– TÉCNICO O TÉCNICA EN RELACIONES LABORALES
	– ASESOR TÉCNICO O ASESORA TÉCNICA
	– TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE RECURSOS HUMANOS
	– TÉCNICO O TÉCNICA EN PRODUCTIVIDAD DE MEDIOS AUDIOVISUALES
	– TÉCNICO O TÉCNICA EN ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA IMAGEN

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TÉCNICA SUPERIOR TECNICO O TÉCNICA EN GESTIÓN DE PERSONAL</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA DE SERVICIOS GENERALES</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTABILIDAD</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA DE TESORERÍA</li> <li>- RELACIONES PUBLICAS</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN Y AUDIENCIA</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DOCUMENTALISTA</li> </ul>
IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR ECONOMISTA</li> <li>- ANALISTA</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE MANTENIMIENTO</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE FORMACIÓN</li> <li>- ESTADÍSTICO/A</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ESPECIALIDAD EN ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA)</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ESPECIALIDAD EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO)</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ESPECIALIDAD EN HIGIENE)</li> </ul>
V	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PERIODISTA-REDACTOR O PERIODISTA- REDACTORA</li> <li>- REALIZADOR O REALIZADORA</li> <li>- COMENTARISTA</li> <li>- PRESENTADOR METEORÓLOGO O PRESENTADORA METEORÓLOGA</li> <li>- GUIONISTA REDACTOR O GUIONISTA REDACTORA</li> <li>- GUIONISTA PRESENTADOR O GUIONISTA PRESENTADORA</li> <li>- TÉCNICO O TÉCNICA EN COMUNICACIÓN</li> </ul>
VI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ASESOR O ASESORA LINGÜISTA</li> <li>- PRESENTADOR O PRESENTADORA</li> </ul>
VII	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PRODUCTOR O PRODUCTORA</li> <li>- EXPERTO O EXPERTA EN PRODUCCIÓN AJENA</li> <li>- EXPERTO O EXPERTA MUSICAL</li> <li>- EXPERTO O EXPERTA EN SERVICIOS MULTIMEDIA</li> </ul>

VIII	<ul style="list-style-type: none"><li>- TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE GESTIÓN CONTABLE</li><li>- TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE CONTROL DE GESTIÓN</li><li>- TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE GESTIÓN TESORERÍA</li><li>- PROGRAMADOR O PROGRAMADORA</li><li>- GRADUADO O GRADUADA SOCIAL</li><li>- DOCUMENTALISTA</li><li>- ESTADÍSTICO PROGRAMADOR O ESTADÍSTICA PROGRAMADORA</li><li>- TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</li></ul>
IX	<ul style="list-style-type: none"><li>- OPERADOR U OPERADORA DE EQUIPOS</li><li>- TÉCNICO ELECTRÓNICO O TÉCNICA ELECTRÓNICA</li><li>- AUXILIAR DE REALIZACIÓN</li><li>- OPERADOR U OPERADORA DE SONIDO</li><li>- OPERADOR U OPERADORA DE ILUMINACIÓN</li><li>- OPERADOR U OPERADORA DE CÁMARA</li><li>- DECORADOR O DECORADORA</li><li>- GRAFISTA</li><li>- TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTROL Y SONIDO</li><li>- TÉCNICO ELÉCTRICO O TÉCNICA ELÉCTRICA</li><li>- ESPECIALISTA EN VESTUARIO</li><li>- PRESENTADOR LOCUTOR O PRESENTADORA LOCUTORA</li><li>- OPERARIO U OPERARIA DE MANTENIMIENTO</li><li>- LOCUTOR O LOCUTORA</li><li>- GUIONISTA</li><li>- LOCUTOR O LOCUTORA COMENTARISTA</li><li>- REGIDOR ARTÍSTICO O REGIDORA ARTÍSTICA</li><li>- AMBIENTADOR O AMBIENTADORA DE EFECTOS ESPECIALES</li><li>- ESPECIALISTA EN TELETEXTO</li><li>- TÉCNICO O TÉCNICA DE RADIODIFUSIÓN</li></ul>

X	<ul style="list-style-type: none"><li>- OPERADOR U OPERADORA DE GRÚA</li><li>- AZAFATA-RECEPCIONISTA O ASISTENTE- RECEPCIONISTA</li><li>- ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA</li><li>- OPERADOR U OPERADORA DE SISTEMAS</li><li>- COORDINADOR O COORDINADORA DE INVITADOS</li><li>- TRADUCTOR O TRADUCTORA</li><li>- TÉCNICO BASICO O TÉCNICA BASICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</li></ul>
XI	<ul style="list-style-type: none"><li>- AUXILIAR ADMINISTRATIVO O AUXILIAR ADMINISTRATIVA</li><li>- AMBIENTADOR O AMBIENTADORA DE DECORADOS</li><li>- MODELADOR O MODELADORA DE DECORADOS</li><li>- MONTADOR O MONTADORA DE DECORADOS</li><li>- PINTOR O PINTORA</li><li>- OFICIAL DE CAMERINOS</li><li>- SASTRA O SASTRE</li></ul>
XII	<ul style="list-style-type: none"><li>- AUXILIAR DE EXPLOTACIÓN</li><li>- CONDUCTOR O CONDUCTORA</li><li>- TELEFONISTA-RECEPCIONISTA</li><li>- AZAFATA O ASISTENTE DE PROGRAMAS</li><li>- AYUDANTE O AYUDANTA DE SASTRERÍA</li></ul>
XIII	<ul style="list-style-type: none"><li>- OPERARIO U OPERARIA (AUXILIAR DE SERVICIOS)</li></ul>

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2008

GRUPO	BASE	C.DESTINO	C ESPECÍFICO	FCE	CC	RETRIBUCION	
						C. PAGAS EX.	ANUAL
I	1,156.47	731.90	1,448.08	9.70	146.38	2,853.76	46,154.05
II	1,156.47	572.73	1,188.86	9.70	114.55	2,521.78	40,405.79
III	1,156.47	572.73	1,077.19	9.70	114.55	2,447.33	38,916.82
IV	1,156.47	460.90	1,020.75	9.70	92.18	2,297.87	36,553.99
V	1,156.47	390.26	888.23	9.70	78.05	2,138.88	33,769.79
VI	1,156.47	366.73	847.73	9.70	73.35	2,088.36	32,891.00
VII	1,156.47	343.19	830.11	9.70	68.64	2,053.06	32,317.02
VIII	981.53	460.90	657.83	9.70	92.18	1,880.99	29,265.88
IX	731.66	460.90	700.30	9.70	92.18	1,659.43	26,333.97
X	731.66	366.73	636.46	9.70	73.35	1,522.70	24,126.70
XI	598.26	343.19	631.76	9.70	68.64	1,362.62	21,857.40
XII	598.26	296.11	533.90	9.70	59.22	1,250.31	19,874.75
XIII	546.15	249.05	541.94	9.70	49.81	1,156.50	18,574.72

ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2008

GRUPO	DISPONIBILIDAD	FLEXIBILIDAD	FLEXIBILIDAD	PLUS
	SEMANAL	SEMANAL	DIARIA	HORA NOCTURNA
I	195.86	117.51	23.51	6.47
II	179.72	103.13	20.63	5.67
III	165.42	99.27	19.84	5.46
IV	154.24	93.48	18.69	5.16
V	144.12	86.47	17.27	4.76
VI	140.44	84.26	16.86	4.64
VII	138.08	82.84	16.56	4.58
VIII	120.34	73.83	14.77	4.08
IX	111.88	67.14	13.41	3.61
X	99.63	59.78	11.95	3.30

XI	88.97	53.38	10.68	2.95
XII	81.09	48.19	9.64	2.67
XIII	74.44	44.68	8.93	2.46

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES AÑO 2008

GRUP	TRIENNIS
I	55.02
II	55.02
III	55.02
IV	55.02
V	55.02
VI	55.02
VII	55.02
VIII	45.84
IX	36.70
X	36.70
XI	27.52
XII	27.52
XIII	22.93

## ANNEX V

### NORMATIVA DE DIETES

#### *Article primer*

1. S'entén per dieta la quantitat que s'abona al treballador com a indemnització Per les despeses d'allotjament, manutenció i altres que haja d'afrontar diàriament amb motiu de desplaçament fora del centre de treball per raó de servei.

2. Els desplaçaments motivats per l'assistència obligada a cursos de capacitació, especialització, reciclatge o perfeccionament, es consideraran als efectes del present Conveni, com a desplaçaments per raó de treball, d'acord amb el que estableix el paràgraf anterior.

#### *Article segon*

1. Pel lloc de realització del servei, la dieta pot ser nacional o internacionalsegons si aquell s'ubica dins o fora d'Espanya. El dret a percebre la dieta internacional començarà en franquejar la frontera, i cessarà a partir de l'arribada a territori espanyol.

2. En funció dels conceptes derivats del desplaçament que la dieta compense, esta pot ser completa, si comprén tots els conceptes, i parcial, quan comprengue part dels conceptes en què la dieta completa es distribuïx.

#### *Article tercer*

1. L'import de la dieta completa, tant nacional com internacional, és el que s'estableix en el Conveni Col·lectiu.

2. La quantitat de la dieta completa es distribuïx de la manera següent:

- a) Compensació per allotjament i desdejuni.
- b) Compensació per dinar.
- c) Compensació per sopar.
- d) Compensació per altres gastos.

#### *Article quart*

1. Quan el desplaçament per raons del treball comporta al treballador pernoctar en localitat diferent de la del seu centre de treball habitual, l'Empresa podrà optar entre:

a) Gestionar el seu allotjament, havent de ser este en hotel de tres estrelles o de semblant categoria i en habitació d'ús individual, a ser possible.

b) Que siga el treballador qui s'ho gestione, i en este cas quan procedrà el es tindrà dret a la dieta per allotjament. Esta circumstància haurà de ser acceptada voluntàriament pel treballador.

2. S'entendrà que el desplaçament obliga a pernoctar fora del domicili habitual en els casos següents:

a) Quan la jornada realitzada, abans d'iniciar el viatge de tornada per carretera, haja sigut superior a 9 hores efectives de treball; que la distància de tornada siga superior a 90 quilòmetres d'autopista o autovia o 60 de carretera (en cas de viatge mixt, quan el nombre de quilòmetres de carretera multiplicats per 1,5, més el nombre de quilòmetres per autopista siga superior a 90), i haja d'iniciar-se el viatge de tornada a partir de les 23 hores.

b) Quan es trobe l'empleat a una distància igual o superior a 350 Kilòmetres del centre de Treball i que l'hora estimada d'arribada sobrepassa l'una de la matinada.

c) Quan una producció supose la permanència de dos o més dies i s'estiga a una distància del centre de treball habitual, de més de 90 quilòmetres per autopista o autovia, o 60 quilòmetres per carretera, i la jornada laboral siga igual o superior a 7 hores, i calga continuar treballant en el mateix lloc, o un altre amb semblants circumstàncies.

d) Quan ho decidisca l'empresa per raons de seguretat o operatives, i haja de pernoctar tot l'equip.

3. Es meritarà la part de dieta compensatòria de dinar o sopar, quan l'estada del treballador en una localitat diferent de la del centre de treball o durant el viatge d'anada o tornada, coincidísca en la franja horària compresa entre les 14,30 i les 15,30 hores o entre les 21,30 i les 22,30 hores.

## ANEXO V

### NORMATIVA DE DIETAS

#### *Artículo primero*

1. Se entiende por dieta la cantidad que se abona al trabajador como indemnización por los gastos de alojamiento, manutención y otros que deba afrontar diariamente con motivo de desplazamiento fuera del centro de trabajo por razón de servicio.

2. Los desplazamientos motivados por la asistencia obligada a cursos de capacitación, especialización, reciclaje o perfeccionamiento, se considerarán a los efectos del presente Convenio, como desplazamientos por razón de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

#### *Artículo segundo*

1. Por el lugar de realización del servicio la dieta puede ser nacional o internacional en razón a que aquél se ubique dentro o fuera de España. El devengo de la dieta internacional comenzará al franquearse la frontera, cesando a partir de la llegada a territorio español.

2. En función de los conceptos derivados del desplazamiento que la dieta compense, ésta puede ser completa, si abarca todos los conceptos, y parcial, cuando comprenda parte de los conceptos en que la dieta completa se distribuye.

#### *Artículo tercero*

1. El importe de la dieta completa, tanto nacional como internacional, es la que se establece en el Convenio Colectivo.

2. La cuantía de la dieta completa se distribuye del modo siguiente:

- a) Compensación por alojamiento y desayuno.
- b) Compensación por comida.
- c) Compensación por cena.
- d) Compensación por otros gastos.

#### *Artículo cuarto*

1. Cuando el desplazamiento por razones del trabajo comporte al trabajador pernoctar en localidad diferente a la de su centro de trabajo habitual, la Empresa podrá optar entre:

a) Gestionar su alojamiento, debiendo ser éste en hotel de tres estrellas o de similar categoría y en habitación de uso individual, a ser posible.

b) Que sea el trabajador quien se lo gestione, siendo en este caso cuando procederá el devengo de dieta por alojamiento. Esta circunstancia deberá ser aceptada voluntariamente por el trabajador.

2. Se entenderá que el desplazamiento obliga a pernoctar fuera del domicilio habitual en los siguientes casos:

a) Cuando la jornada realizada, antes de emprender el viaje de regreso por carretera, haya sido superior a 9 horas efectivas de trabajo; que la distancia de regreso sea superior a 90 kilómetros de autopista ó autovía ó 60 de carretera (en caso de viaje mixto, cuando el número de kilómetros de carretera multiplicados por 1,5, más el número de kilómetros por autopista sea superior a 90), y haya de iniciarse el viaje de regreso a partir de las 23 horas.

b) Cuando se encuentre el empleado a una distancia igual o superior a 350 Kilómetros del centro de Trabajo y que la hora estimada de llegada rebase la una de la madrugada.

c) Cuando una producción suponga la permanencia de dos ó más días y se esté a una distancia del centro de trabajo habitual, de más de 90 kilómetros por autopista ó autovía, ó 60 kilómetros por carretera, y la jornada laboral sea igual o superior a 7 horas, y haya que continuar trabajando en el mismo lugar, u otro con similares circunstancias.

d) Cuando lo decida la empresa por razones de seguridad u operativas, debiendo en este caso pernoctar todo el equipo.

3. Se devengará la parte de dieta compensatoria de comida o cena, cuando la estancia del trabajador en una localidad distinta a la del centro de trabajo o durante el viaje de ida o vuelta, coincida en la franja horaria comprendida entre las 14,30 y las 15,30 horas o entre las 21,30 y las 22,30 horas.

Tot i el que disposa el paràgraf anterior, queden exclosos aquells treballadors la jornada dels quals s'inicie o finalitze bé entre les 14,30 i 15,30, bé entre les 21,30 i les 22,30 hores.

4. Es tindrà dret a la percepció de la part de la dieta compensatòria d'altres gastos, quan la dieta parcial meritada comprengu la compensació per dinar i sopar, o si és el cas, la compensació per allotjament-desdejuni i alternativament, dinar o sopar.

#### *Article quint*

Els gastos de desplaçament són les quantitats pagables per l'empresa en compensació pels gastos originats per la utilització de transport autoritzat i no proporcionat per ella, deguts a desplaçaments per raó de treball o servei.

#### *Article sext*

En l'ordre del viatge s'especificarà el mitjà de locomoció en què es realitzarà el desplaçament.

1. Per a efectuar els desplaçaments necessaris, l'empresa optarà per facilitar vehicles al personal que haja de realitzar-los, o bé per facilitar els bitllets corresponents per a efectuar el transport en mitjans de servei públic adequats. Quan les característiques de l'itinerari o les necessitats del servei ho aconsellen, podrà autoritzar-se el treballador a utilitzar per als desplaçaments, vehicles de la seua propietat o llogats, atenent sempre al criteri de màxim aprofitament del vehicle.

2. En els desplaçaments per mitjans de transport públic, serà l'empresa qui gestione l'obtenció del corresponent bitllet, com a norma general. L'empresa abonarà tots els gastos originats per la utilització del transport públic, i contractarà els esmentats serveis i facilitarà els bitllets als treballadors abans de l'inici del viatge. Este es realitzarà, si és per ferrocarril, en classe única o segona; si utilitz l'avió, es viatjarà en classe turista o semblant, i preferent en línies regulars

#### *Article séptim*

1. La utilització de vehicle propi o llogat serà sempre a proposta del treballador, havent de ser autoritzada expressament, sent criteri positiu per a l'adopció d'esta modalitat de transport el que viatge més d'un treballador en el vehicle. El criteri de màxim aprofitament del vehicle, implica l'obligació, si és el cas, de transportar l'equip tècnic i personal adscrit, sempre que la capacitat del vehicle ho permeta. Els treballadors que, amb l'autorització prèvia de l'empresa, utilitzen en els desplaçaments vehicles propis, se'ls pagarà el quilometratge, i si és el cas, l'increment per transport de treballadors addicionals així com el peatge d'autopista, d'acord amb allò que s'ha estipulat en el Conveni Col·lectiu vigent. El propietari del vehicle rebrà, pel primer treballador addicional que, per raons de servei es desplace en el mateix vehicle, un 10% més per quilòmetre, i un 5% més per cada un dels restants, sempre que l'empresa ho autoritza.

Quan es transporte en el vehicle del treballador l'equip tècnic i este supere els 15 quilos de pes, s'abonarà per tal concepte un 5% de l'import del quilometratge.

2. Els treballadors que, amb l'autorització prèvia de l'empresa, utilitzen en els desplaçaments vehicles llogats, se'ls abonarà el cost total del lloguer, de l'assegurança i del combustible i si és el cas el peatge d'autopista.

3. Si el desplaçament s'efectua en vehicle de l'empresa, corren del seu càrrec els gastos de combustible, manteniment, assegurança i reparacions i, si és el cas, el peatge d'autopista, i s'haurà de comportar el treballador amb la deguda responsabilitat pel que fa a l'ús del vehicle, i el compliment del Codi de Circulació.

No obstant lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos aquellos trabajadores cuya jornada se inicie o finalice bien entre las 14,30 y 15,30, bien entre las 21,30 y las 22,30 horas.

4. Se devengará el derecho al percibo de la parte de la dieta compensatoria de otros gastos, cuando la dieta parcial devengada comprenda la compensación por comida y cena, o en su caso, la compensación por alojamiento-desayuno y alternativamente, comida o cena.

#### *Artículo quinto*

Los gastos de desplazamiento son las cantidades abonables por la empresa en compensación por los gastos originados por la utilización de transporte autorizado y no proporcionado por ella, por razón de desplazamientos por razón de trabajo o servicio.

#### *Artículo sexto*

En la orden del viaje se especificará el medio de locomoción en que se realizará el desplazamiento.

1. Para efectuar los desplazamientos necesarios, la empresa optará por facilitar vehículos al personal que haya de realizarlos, o bien por facilitar los billetes correspondientes para efectuar el transporte en medios de servicio público adecuados. Cuando las características del itinerario o las necesidades del servicio lo aconsejen, podrá autorizarse al trabajador utilizar para los desplazamientos, vehículos de su propiedad o alquilados, atendiendo siempre al criterio de máximo aprovechamiento del vehículo.

2. En los desplazamientos por medios de transporte público, será la empresa quien gestione la obtención del correspondiente billete, como norma general. La empresa abonará todos los gastos originados por la utilización del transporte público, contratando los mencionados servicios y facilitando los billetes a los trabajadores antes del inicio del viaje. Este se realizará, si es por ferrocarril, en clase única o segunda; si utiliza el avión, se viajará en clase turista o similar, y preferente en líneas regulares

#### *Artículo séptimo*

1. La utilización de vehículo propio o alquilado será siempre a propuesta del trabajador, debiendo ser autorizada expresamente, siendo criterio positivo para la adopción de esta modalidad de transporte el que viaje más de un trabajador en el vehículo. El criterio de máxima aprovechamiento del vehículo, implica la obligación, en su caso, de transportar el equipo técnico y personal adscrito, siempre que la capacidad del vehículo lo permita. Los trabajadores que, previa autorización de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos propios, se les abonará el kilometraje, y en su caso, el incremento por transporte de trabajadores adicionales así como el peaje de autopista, de acuerdo con lo estipulado en el Convenio Colectivo vigente. El propietario del vehículo recibirá, por el primer trabajador adicional que, por razones de servicio se desplace en el mismo vehículo, un 10% más por kilómetro, y un 5% más por cada uno de los restantes, siempre que la empresa lo autorice.

Cuando se transporte en el vehículo del trabajador el equipo técnico y éste supere los 15 kilos de peso, se abonará por tal concepto un 5% del importe del kilometraje.

2. Los trabajadores que, previa autorización de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos alquilados, se les abonará el coste total del alquiler, del seguro y del combustible y en su caso el peaje de autopista.

3. Si el desplazamiento se efectúa en vehículo de la empresa, correrán de su cargo los gastos de combustible, mantenimiento, seguro y reparaciones y en su caso el peaje de autopista, debiendo comportarse el trabajador con la debida responsabilidad en cuanto al uso del vehículo, y el cumplimiento del Código de Circulación.

## ANNEX VI

### ESTATUT PROFESSIONAL DE LA REDACCIÓ

#### PREÀMBUL

Els responsables del fet d'informar són les empreses informatives, tal com es desprén de l'Article 20 de la Constitució Espanyola, que assigna als periodistes i als propietaris d'empreses informatives l'obligació d'ofrir una informació autèntica i rigorosa. Ni els uns ni els altres es poden considerar propietaris del fet informatiu, ja que és un dret humà de cada individu, com assenyala l'Article 19 de la Carta de Drets Humans de l'ONU. Els empresaris de la informació i els periodistes poden considerar-se com a depositaris del mandat social tácit de desenvolupar este dret humà i el seu compliment és, en conseqüència, el seu primer deure professional.

Ara bé, el treball propi dels periodistes, la seua identitat, consistix en una labor predominantment immaterial, simbòlica, intel·lectual, que no sols mobilitza els hàbits intel·lectuals dels professionals, sinó també els ètics. És per això que l'exercici d'este treball reclama, en benefici del dret del públic, independència i llibertat. Sobreto quan qui exercix la propietat del mitjà d'informació, és un organisme públic.

És convenient, doncs, que empresaris i periodistes mantinguin un diàleg fluid, com a garantia que es respectarà el dret del públic. Este diàleg ha de tindre instruments precisos per a fer-lo factible, de manera que els periodistes participen en la presa de decisions que després condicionen la seua labor professional. Estos instruments serviran perquè periodistes i empresaris estudien col·lectivament com resoldre i tractar els problemes professionals en el si de l'empresa, com ho fa la globalitat dels treballadors en els aspectes laborals. Estos instruments seran també un conjunt de garanties dels drets dels periodistes i dels seus deures professionals en relació a l'empresa.

l'Ens públic Radiotelevisió Valenciana, les seues societats Televisió Valenciana, SA. i Ràdio Autonomia Valenciana, SA. i els membres de la Redacció consideren convenient que estos instruments tinguen caràcter de pacte renovable i renegociable i acorden anomenar-lo *Estatut Professional de la Redacció de Radiotelevisió Valenciana*.

#### CAPÍTOL PRIMER Principis generals

##### *Article 1*

Radiotelevisió Valenciana (RTVV) és una empresa de titularitat pública que té com a objectiu el servici al conjunt de la societat valenciana. La seu activitat està regida pels principis programàtics dictats per les Corts Valencianes en la Llei de Creació i continguts en l'Article dos.

#### CAPÍTOL SEGON De la naturalesa de l'Estatut

##### *Article 2*

Este Estatut ordena les relacions professionals de la redacció del Departament d'Informatius de Televisió Valenciana SA. (TVV) i Ràdio Autonomia Valenciana, SA. (RAV) amb els seus respectius òrgans directius, així com amb la Direcció General de RTVV, al marge de les relacions sindicals i laborals.

##### *Article 3*

A l'efecte d'este Estatut, es consideren membres de la Redacció tots aquells treballadors que tinguen relació contractual laboral amb les empreses, fixos o temporals, que realitzen funcions de redacció, realització o captació d'imatges per a programes informatius i tinguen una antiguitat igual o superior a 6 mesos.

## ANEXO VI

### ESTATUTO PROFESIONAL DE LA REDACCIÓN

#### PREÁMBULO

Los responsables del hecho de informar son las empresas informativas, tal como se desprende del Artículo 20 de la Constitución Española, que asigna a los periodistas y a los propietarios de empresas informativas la obligación de ofrecer una información auténtica y rigurosa. Ni los unos ni los otros se pueden considerar propietarios del hecho informativo, pues es un derecho humano de cada individuo, como señala el Artículo 19 de la Carta de Derechos Humanos de la ONU. Los empresarios de la información y los periodistas pueden considerarse como depositarios del mandato social tácito de desarrollar este derecho humano y su cumplimiento es, en consecuencia, su primer deber profesional.

Ahora bien, el trabajo propio de los periodistas, su identidad, consiste en una labor predominantemente inmaterial, simbólica, intelectual, que no sólo moviliza los hábitos intelectuales de los profesionales, sino también los éticos. Es por eso que el ejercicio de este trabajo reclama, en beneficio del derecho del público, independencia y libertad. Sobre todo cuando, quien ejerce la propiedad del medio de información, es un organismo público.

Es conveniente, pues, que empresarios y periodistas mantengan un diálogo fluido, como garantía de que se respetará el derecho del público. Este diálogo tiene que tener instrumentos precisos para hacerlo factible, de manera que los periodistas participen en la toma de decisiones que después condicione su labor profesional. Estos instrumentos servirán para que periodistas y empresarios estudien colectivamente como resolver y tratar los problemas profesionales en el seno de la empresa, como lo hace la globalidad de los trabajadores en los aspectos laborales. Estos instrumentos serán también un conjunto de garantías de los derechos de los periodistas y de sus deberes profesionales en relación a la empresa.

El Ente público Radiotelevisión Valenciana, sus sociedades Televisión Valenciana, SA. y Radio Autonomía Valenciana, SA. y los miembros de la Redacción consideran conveniente que estos instrumentos tengan carácter de pacto renovable y renegociable y acuerdan llamarlo *Estatuto Profesional de la Redacción de Radiotelevisión Valenciana*.

#### CAPÍTULO PRIMERO Principios generales

##### *Artículo 1*

Radiotelevisión Valenciana (RTVV) es una empresa de titularidad pública que tiene como objetivo el servicio al conjunto de la sociedad valenciana. Su actividad está regida por los principios programáticos dictados por las Cortes Valencianas en la Ley de Creación y contenidos en el Artículo dos.

#### CAPÍTULO SEGUNDO De la naturaleza del estatuto

##### *Artículo 2*

Este Estatuto ordena las relaciones profesionales de la redacción del Departamento de Informativos de Televisión Valenciana SA. (TVV) y Radio Autonomía Valenciana, SA. (RAV) con sus respectivos órganos directivos, así como con la Dirección General de RTVV, al margen de las relaciones sindicales y laborales.

##### *Artículo 3*

A efecto de este Estatuto, se consideran miembros de la Redacción todos aquellos trabajadores que tengan relación contractual laboral con las empresas, fijos o temporales, que realicen funciones de redacción, realización o captación de imágenes para programas informativos y tengan una antigüedad igual o superior a 6 meses.

**CAPÍTOL TERCER**  
De l'observança dels principis generals  
de la Llei de Creació de RTVV

*Article 4*

Dins les orientacions de la Llei de Creació de l'entitat pública Radiotelevisió Valenciana, els principis que regiran els informatius de TVV i RAV es condensen en els termes següents:

1. Els informatius de TVV i RAV són veraços, imparcials i objectius, defensors de la democràcia pluralista, i assumixen el compromís de guardar l'ordre democràtic i legal establert en la Constitució i en l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana. Dins este marc, acollirà totes les tendències, excepte aquelles que propugnen la violència, xenofòbia, el racisme o qualsevol altra actitud inconstitucional per al compliment de les seues finalitats.

2. Per a garantir la promoció i protecció de la llengua pròpia de la Comunitat Valenciana, els programes elaborats pels serveis informatius de TVV i RAV s'emetran en valencià, respectant la Llei d'ús i Ensenyament del Valencià i les seues normes d'aplicació, seguint els criteris utilitzats en el moment de l'aprovació d'este Estatut per la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència.

3. Els membres de la Redacció d'Informatius de TVV i RAV rebutjaran qualsevol pressió de persones, partits polítics, grups econòmics, culturals, religiosos, socials o ideològics que tracten de posar la informació al servei dels seus interessos. Esta independència i la no-manipulació de les notícies són una garantia per als drets dels espectadors/oyentes la salvaguarda de la qual constitueix la raó última del treball de la Redacció.

4. Els membres de la Redacció de TVV i RAV no haurien de simultanear el seu treball amb altres vinculats a gabinet d'imatge, relacions públiques o agències de publicitat.

5. Cap membre de la Redacció de TVV i RAV podrà ser obligat a realizar treballs amb estricta finalitat publicitària o propagandística, excepte els d'autopromoció de la cadena que s'elaboraran amb les mateixes garanties que la resta d'informacions.

6. Com a desenvolupament del respecte als principis abans esmentats:

a) Cap membre de la Redacció de TVV i RAV podrà esbiaixar o distorsionar informació per a afavorir amb açò, directament o indirectament, els seus interessos personals, ideològics o de qualsevol altre tipus, o de persones relacionades amb ell.

b) Cap membre de la Redacció de TVV i RAV podrà rebre diners de persones o institucions alienes a l'Empresa, com a contraprestació, gratificació o recompensa per la labor que efectua a compte i per càrrec del mitjà per al qual treballa. Tampoc podrà rebre regals o donacions el valor dels quals supere les habituals fòrmules de cortesia.

c) Tot membre de la Redacció de TVV i RAV té dret a la propietat intel·lectual del producte del seu treball. Mitjançant la seua vinculació salarial a l'Empresa, cedix els seus drets de reproducció d'este treball. Els originals podran ser reproduïts en altres mitjans amb què l'Empresa arriba a un acord de venda o cessió. D'açò s'informarà els membres de la Redacció que hagen intervingut directament i hauran de fer constar els seus noms.

**CAPÍTOL QUART**  
De la clàusula de consciència

*Article 5*

S'entén per clàusula de consciència la facultat que té cada membre de la Redacció per a negar-se a fer un determinat treball que li siga encomanat, quan considere que vulnera els principis de l'ordenament constitucional o la Llei de Creació de RTVV o violenta la seua consciència. El Comité de Redacció, a petició de la persona interessada o de la Direcció d'Informatius, mitjançarà en el conflicte tractant que es resolga en l'àmbit de l'Empresa.

**CAPÍTULO TERCERO**  
De la observancia de los principios generales  
de la Ley de Creación de RTVV

*Artículo 4*

Dentro de las orientaciones de la Ley de Creación de la entidad pública Radiotelevisión Valenciana, los principios que regirán los informativos de TVV y RAV se condensan en los términos siguientes:

1. Los informativos de TVV y RAV son veraces, imparciales y objetivos, defensores de la democracia pluralista, y asumen el compromiso de guardar el orden democrático y legal establecido en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. Dentro de este marco, acogerá todas las tendencias, excepto aquellas que propugnen la violencia, xenofobia, el racismo o cualquier otra actitud inconstitucional para el cumplimiento de sus finalidades.

2. Para garantizar la promoción y protección de la lengua propia de la Comunidad Valenciana, los programas elaborados por los servicios informativos de TVV y RAV se emitirán en valenciano, respetando la Llei d'ús i Ensenyament del Valencià y sus normas de aplicación, siguiendo los criterios utilizados en el momento de la aprobación de este Estatuto por la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència.

3. Los miembros de la Redacción de Informativos de TVV y RAV rechazarán cualquier presión de personas, partidos políticos, grupos económicos, culturales, religiosos, sociales o ideológicos que traten de poner la información al servicio de sus intereses. Esta independencia y la no manipulación de las noticias son una garantía para los derechos de los espectadores/oyentes cuya salvaguarda constituye la razón última del trabajo de la Redacción.

4. Los miembros de la Redacción de TVV y RAV no tendrían que simultanear su trabajo con otros vinculados a gabinetes de imagen, relaciones públicas o agencias de publicidad.

5. Ningún miembro de la Redacción de TVV y RAV podrá ser obligado a realizar trabajos con estricta finalidad publicitaria o propagandística, excepto los de autopromoción de la cadena que se elaborarán con las mismas garantías que el resto de informaciones.

6. Como desarrollo del respeto a los principios antes mencionados:

a) Ningún miembro de la Redacción de TVV y RAV podrá sesgar o distorsionar información para favorecer con esto, directa o indirectamente, sus intereses personales, ideológicos o de cualquier otro tipo, o de personas relacionadas con él.

b) Ningún miembro de la Redacción de TVV y RAV podrá recibir dinero de personas o instituciones ajenas a la Empresa, como contraprestación, gratificación o recompensa por la labor que efectúa a cuenta y por encargo del medio para el cual trabaje. Tampoco podrá recibir regalos o donaciones el valor de los cuales supere las habituales fórmulas de cortesía.

c) Todo miembro de la Redacción de TVV y RAV tiene derecho a la propiedad intelectual del producto de su trabajo. Mediante su vinculación salarial a la Empresa, cede sus derechos de reproducción de este trabajo. Los originales podrán ser reproducidos en otros medios con los que la Empresa llegue a un acuerdo de venta o cesión. De esto se informará a los miembros de la Redacción que hayan intervenido directamente y tendrán que hacer constar sus nombres.

**CAPÍTULO CUARTO**  
De la cláusula de conciencia

*Artículo 5*

Se entiende por cláusula de conciencia la facultad que tiene cada miembro de la Redacción para negarse a hacer un determinado trabajo que le sea encomendado, cuando considere que vulnera los principios del ordenamiento constitucional o la Ley de Creación de RTVV o violenta su conciencia. El Comité de Redacción, a petición de la persona interesada o de la Dirección de Informativos, mediará en el conflicto tratando que se resuelva en el ámbito de la Empresa.

Article 6. Quan l'affectat invoque la clàusula de consciència davant els Tribunals de Justícia, la resolució judicial que estime o desestime la pretensió del membre de la Redacció s'inclourà, una vegada siga ferma, en un informatiu, com més prompte millor i de la manera que acorden el cap d'Informatius i el Comitè de Redacció. Si no hi haguera acord, la resolució haurà de fer-se pública com estime el cap d'Informatius i en una edició habitual de l'informatiu Notícies 9, en el cas de TVV. En el cas de RAV, en una de les tres edicions informatives principals (matí, vesprada o nit).

Article 7. La invocació de la clàusula de consciència no serà motiu de trasllat o sanció del membre de la Redacció que la invoque. L'ús fraudulent de la invocació de la clàusula de consciència serà motiu de sanció i serà determinat, a denúncia de qualsevol de les parts, pel Comitè de Redacció i els representants de l'Empresa, de manera paritària.

Article 8. Els periodistes-redactors i els operadors de càmera, com a responsables directes de les informacions que elaboren, firmaran les notícies que s'emeten en la forma que es determine. Ningú estarà obligat a firmar aquells treballs que hagen tingut alteracions de fons que no siguin resultat d'un acord previ.

Article 9. Quan la mitat més un d'una assemblea de com a mínim el cinquanta per cent de la Redacció de TVV o RAV considere que una posició dels respectius informatius vulnera algun principi de la Llei de Creació es podrà exposar, a través d'una edició de l'informatiu Notícies 9, i en el termini més curt possible, la seua opinió discrepant. En el cas de RAV es farà a través d'una de les edicions informatives principals (matí, vesprada o nit). Junt amb la seua opinió, el Comitè de Redacció farà arribar a la Direcció d'Informatius una còpia de l'acta de l'assemblea on constarà la relació d'assistents i el resultat de la votació.

#### CAPÍTOL QUINT Del secret professional

Article 10. La Redacció de TVV i RAV considera el secret professional com un dret i un deure ètic propi. La protecció de les fonts informatives constitueix una garantia del dret dels espectadors/oyentes a rebre una informació lliure, i una salvaguarda del treball professional. Cap membre de la Redacció estarà obligat a revelar les fonts d'informació.

Article 11. L'entitat pública RTVV, TVV i RAV empararan amb tots els mitjans al seu abast l'exercici del secret professional davant dels Tribunals de Justícia o qualsevol altre organisme públic o privat.

Article 12. En el cas que un treball no firmat i emès per TVV o RAV origine diligències judiciales contra la Direcció d'Informatius, es podrà revelar la identitat de l'autor de la informació davant l'autoritat judicial competent. Prèviament s'haurà d'informar la persona afectada.

#### CAPÍTOL SEXT De la direcció dels serveis informatius

Article 13. La Direcció General de RTVV, la Direcció de TVV, la Direcció de RAV, la Direcció d'Informatius de TVV i la de RAV són els responsables de la línia informativa de Canal 9 i Ràdio 9, respectivament, davant els espectadors, els oyentes i els tribunals, en el marc dels principis enunciats en este Estatut.

Article 14. Abans que la Direcció General de RTVV procedisca al nomenament dels directors d'Informatius de TVV i RAV i dels coordinadors, aquella farà arribar la proposta de nomenament al Comitè de Redacció. Si els dos terços de la Redacció s'oposaren a la mencionada proposta, es dirigirà escrit raonat a la Direcció General que tindrà en

Artículo 6. Cuando el afectado invoque la cláusula de conciencia delante de los Tribunales de Justicia, la resolución judicial que estime o desestime la pretensión del miembro de la Redacción se incluirá, una vez sea firme, en un informativo, lo más pronto posible y de la manera que acuerden el jefe de Informativos y el Comité de Redacción. Si no hubiese acuerdo, la resolución tendrá que hacerse pública como lo estime el jefe de Informativos y en una edición habitual del informativo Notícies 9, en el caso de TVV. En el caso de RAV, en una de las tres ediciones informativas principales (mañana, tarde o noche).

Artículo 7. La invocación de la cláusula de conciencia no será motivo de traslado o sanción del miembro de la Redacción que la invoque. El uso fraudulento de la invocación de la cláusula de conciencia será motivo de sanción y será determinado, a denuncia de cualquiera de las partes, por el Comité de Redacción y los representantes de la Empresa, de manera paritaria.

Artículo 8. Los periodistas-redactores y los operadores de cámara, como responsables directos de las informaciones que elaboran, firmarán las noticias que se emitan en la forma que se determine. Nadie estará obligado a firmar aquellos trabajos que hayan registrado alteraciones de fondo que no sean resultado de un acuerdo previo.

Artículo 9. Cuando la mitad más uno de una asamblea de como mínimo el cincuenta por ciento de la Redacción de TVV o RAV considere que una posición de los respectivos informativos vulnera algún principio de la Ley de Creación se podrá exponer, a través de una edición del informativo Notícies 9, y en el plazo más corto posible, su opinión discrepante. En el caso de RAV se hará a través de una de las ediciones informativas principales (mañana, tarde o noche). Junto a su opinión, el Comité de Redacción hará llegar a la Dirección de Informativos una copia del acta de la asamblea donde constará la relación de asistentes y el resultado de la votación.

#### CAPÍTULO QUINTO Del secreto profesional

Artículo 10. La Redacción de TVV y RAV considera el secreto profesional como un derecho y un deber ético propio. La protección de las fuentes informativas constituye una garantía del derecho de los espectadores/oyentes a recibir una información libre, y una salvaguarda del trabajo profesional. Ningún miembro de la Redacción estará obligado a revelar las fuentes de información.

Artículo 11. La entidad pública RTVV, TVV y RAV ampararán con todos los medios a su alcance el ejercicio del secreto profesional delante de los Tribunales de Justicia o cualquier otro organismo público o privado.

Artículo 12. En el caso de que un trabajo no firmado y emitido por TVV o RAV origine diligencias judiciales contra la Dirección de Informativos, se podrá revelar la identidad del autor de la información delante de la autoridad judicial competente. Prèviamente se tendrá que informar a la persona afectada.

#### CAPÍTULO SEXTO De la dirección de los servicios informativos

Artículo 13. La Dirección General de RTVV, la Dirección de TVV, la Dirección de RAV, la Dirección de Informativos de TVV y la de RAV son los responsables de la línea informativa de Canal 9 y Radio 9, respectivamente, delante de los espectadores, los oyentes y los tribunales, en el marco de los principios enunciados en este Estatuto.

Artículo 14. Antes de que la Dirección General de RTVV proceda al nombramiento de los directores de Informativos de TVV y RAV y de los coordinadores, aquella hará llegar la propuesta de nombramiento al Comité de Redacción. Si los dos tercios de la Redacción se opusieran a la mencionada propuesta, se dirigirá escrito razonado a la Dirección General que tendrá en cuenta esta opinión que no tiene

compte esta opinió que no té caràcter vinculant. El nomenament d'editors, assignadors i assimilats seguirà el mateix procediment.

## CAPÍTOL SÈPTIM Del comité de redacció i les seues funcions

### Article 15

El Comitè de Redacció és l'òrgan de representació professional de la Redacció i exercix funcions de mediació entre esta i l'Empresa. El Comitè de Redacció serà la primera instància a què hauran d'acudir les persones afectades en els supòsits previstos.

### Article 16

La Direcció d'Informatius de TVV i la de RAV convocaran, almenys mensualment, una reunió amb el Comitè de Redacció, que li traslladarà les consultes, iniciatives i conflictes que hagen sorgit en la Redacció sobre qüestions professionals. En elles, serà funció del Comitè de Redacció avaluar l'adequació dels diferents programes de contingut informatiu als principis generals arreplegats en l'Article 1, i suggerirà i plantejarà iniciatives a la Direcció amb vista a crear, potenciar o modificar determinades línies de la programació informativa. El Comitè, en cas d'urgència, podrà sol·licitar una reunió extraordinària amb la Direcció dels Serveis Informatius.

### Article 17

És competència del Comitè de Redacció convocar i presidir, delegant la presidència en un dels seus membres, les assemblees de la Redacció, llevat de les de caràcter sindical, per mitjà de l'accord previ amb la Direcció d'Informatius. Així mateix, és competència del Comitè de Redacció convocar, abans de la fi del seu mandat, l'elecció del Comitè que haurà de substituir-lo. La Redacció tindrà dret, almenys, a una assemblea semestral. El Comitè i la Direcció d'Informatius acordaran les mesures oportunes per a evitar que les assemblees destorben la marxa normal dels treballs redaccionals.

### Article 18

La Redacció triarà anualment el Comitè de Redacció d'entre els seus membres que tinguin una antiguitat no inferior a sis mesos i desenvolupen habitualment la seua tasca en qualsevol dels centres de treball de TVV i RAV. En la TVV, el Comitè de Redacció està integrat per cinc membres; en la RAV, per tres. No són elegibles el director d'Informatius, ni els coordinadors, ni els caps de les delegacions ara existents o que pogueren existir en el futur. Tampoc ho seran aquells membres de la Redacció en situació d'excedència. Seran electors els treballadors inclosos en l'àmbit definit en l'Article 3 d'este Estatut. El cens s'actualitzarà 15 dies abans de cada elecció. Els absents i els destinats a les delegacions de TVV o RAV podran votar per correu, per fax o delegar formalment el seu vot en un altre elector. Un elector no podrà tindre la delegació de més de dos vots. El Comitè de Redacció designarà del seu si un secretari.

### Article 19.

Perquè l'elecció tinga validesa, serà necessari que vote la mitat més un del cens de la Redacció. Si no s'arribara a este grau de participació, s'hauran de fer més convocatòries fins que s'assolisca. Per a ser elegit, els tres primers candidats, en el cas de TVV,– els dos primers, en el cas de RAV– hauran d'obtindre, almenys, el cincuenta per cent dels vots emesos. Si no s'arribara a este percentatge en la primera votació, s'haurà de fer una altra en la qual bastarà, per a ser elegit, la majoria simple dels vots.

### Article 20

Qualsevol dels vocals del Comitè de Redacció podrà ser revocat per acord de la majoria de vots d'una assemblea de, com a mínim, la mitat més un de l'esmentat cens. La convocatòria de l'assemblea haurà de fer-la, almenys, el deu per cent del cens. En tot cas, els vocals perderan tal condició al cap d'un any de la seua elecció.

caràcter vinculante. El nombramiento de editores, asignadores y assimilados seguirá el mismo procedimiento.

## CAPÍTULO SÉPTIMO Del comité de redacción y sus funciones

### Artículo 15

El Comité de Redacción es el órgano de representación profesional de la Redacción y ejerce funciones de mediación entre esta y la Empresa. El Comité de Redacción será la primera instancia a la que tendrán que acudir las personas afectadas en los supuestos previstos.

### Artículo 16

La Dirección de Informativos de TVV y la de RAV convocarán, al menos mensualmente, una reunión con el Comité de Redacción, que le trasladará las consultas, iniciativas y conflictos que hayan surgido en la Redacción sobre cuestiones profesionales. En ellas, será función del Comité de Redacción evaluar la adecuación de los diferentes programas de contenido informativo a los principios generales recogidos en el Artículo 1, sugiriendo y planteando iniciativas a la Dirección en orden a crear, potenciar o modificar determinadas líneas de la programación informativa. El Comité, en caso de urgencia, podrá solicitar una reunión extraordinaria con la Dirección de los Servicios Informativos.

### Artículo 17

Es competencia del Comité de Redacción convocar y presidir, delegando la presidencia en uno de sus miembros, las asambleas de la Redacción, a excepción de las de carácter sindical, mediante el acuerdo previo con la Dirección de Informativos. Así mismo, es competencia del Comité de Redacción convocar, antes del fin de su mandato, la elección del Comité que tendrá que sustituirlo. La Redacción tendrá derecho, al menos, a una asamblea semestral. El Comité y la Dirección de Informativos acordarán las medidas oportunas para evitar que las asambleas perturben la marcha normal de los trabajos redaccionales.

### Artículo 18

La Redacción elegirá anualmente el Comité de Redacción de entre sus miembros que tengan una antigüedad no inferior a seis meses y desarrollen habitualmente su labor en cualquiera de los centros de trabajo de TVV y RAV. En la TVV, el Comité de Redacción está integrado por cinco miembros; en la RAV, por tres. No son elegibles el director de Informativos, ni los coordinadores, ni los jefes de las delegaciones ahora existentes o que pudiesen existir en el futuro. Tampoco lo serán aquellos miembros de la Redacción en situación de excedencia. Serán electores los trabajadores incluidos en el ámbito definido en el Artículo 3 de este Estatuto. El censo se actualizará 15 días antes de cada elección. Los ausentes y los destinados a las delegaciones de TVV o RAV podrán votar por correo, por fax o delegar formalmente su voto en otro elector. Un elector no podrá tener la delegación de más de dos votos. El Comité de Redacción designará de su seno un secretario.

### Artículo 19

Para que la elección tenga validez, será necesario que vote la mitad más uno del censo de la Redacción. Si no se llegara a este grado de participación, se tendrán que hacer más convocatorias hasta que se consiga. Para ser elegido, los tres primeros candidatos, en el caso de TVV,– los dos primeros, en el caso de RAV– tendrán que obtener, al menos, el cincuenta por ciento de los votos emitidos. Si no se llegara a este porcentaje en la primera votación, se tendrá que hacer otra en la cual bastará, para ser elegido, la mayoría simple de los votos.

### Artículo 20

Cualquier vocal del Comité de Redacción podrá ser revocado por acuerdo de la mayoría de votos de una asamblea de, como mínimo, la mitad más uno del mencionado censo. La convocatoria de la asamblea tendrá que hacerla, al menos, el diez por ciento del censo. En todo caso, los vocales perderán tal condición al cabo de un año de su elección.

*Article 21*

Les candidatures per a l'elecció del Comitè de Redacció seran individuals i, per a ser vàlides, en les paperetes de votació cal marcar, com a màxim, tants membres com a llocs a cobrir. En cas de segona votació, en TVV cal marcar, almenys, tres candidats, mantenint la xifra límit de cinc candidats. En el cas de RAV, dos candidats, mantenint la xifra límit de tres candidats.

*Article 22*

L'entitat pública Radiotelevisió Valenciana, la Direcció d'Informatius de TVV i la de RAV proporcionaran al Comitè de Redacció i a l'assemblea les facilitats necessàries per a l'exercici de la seua missió.

*Article 23*

Els membres del Comitè de Redacció gaudixen de les garanties recollides als apartats a), b) i c) de l'Article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

**CAPÍTOL OCTAU**

Del procediment d'invocació de la clàusula de consciència

*Article 24*

Qui, d'acord amb el contingut de l'Article 5, invoque la clàusula de consciència podrà donar per resolt el seu contracte laboral quan considere que s'ha produït un canvi substancial en els principis protegits per este Estatut, manifestat en actes reiterats que atempten contra la seua llibertat, honor i independència professional. En este cas, s'entendrà que existix la causa de l'Article 50.1 a) de l'Estatut dels Treballadors d'extinció del contracte per voluntat del treballador i, en conseqüència, el membre de la Redacció tindrà dret a la indemnització que correspon a l'acomiadament improcedent.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL**

Este Estatut tendrá validez por un año y se prorrogará por acuerdo expresado por las partes si cap d'elles demanda la sua revisió.

*Artículo 21*

Las candidaturas para la elección del Comité de Redacción serán individuales y, para ser válidas, en las papeletas de votación se tendrán que marcar, como máximo, tantos miembros como puestos a cubrir. En caso de segunda votación, en TVV se tendrán que marcar, al menos, tres candidatos, manteniendo la cifra límite de cinco candidatos. En el caso de RAV, dos candidatos, manteniendo la cifra límite de tres candidatos.

*Artículo 22*

La entidad pública Radiotelevisión Valenciana, la Dirección de Informativos de TVV y la de RAV proporcionarán al Comité de Redacción y a la asamblea las facilidades necesarias para el ejercicio de su misión.

*Artículo 23*

Los miembros del Comité de Redacción disfrutan de las garantías recogidas en los apartados a), b) i c) del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO OCTAVO**

Del procedimiento de invocación de la cláusula de conciencia

*Artículo 24*

Quien, de acuerdo con el contenido del Artículo 5, invoque la cláusula de conciencia podrá: dar por resuelto su contrato laboral cuando considere que se ha producido un cambio sustancial en los principios protegidos por este Estatuto, manifestado en actos reiterados que atienden contra su libertad, honor y independencia profesional. En este caso, se entenderá que existe la causa del Artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores de extinción del contrato por voluntad del trabajador y, en consecuencia, el miembro de la Redacción tendrá derecho a la indemnización que corresponde al despido improcedente.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Este Estatuto tendrá validez por un año y se prorrogará por acuerdo expresado por las partes si ninguna de ellas pide su revisión.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 18 de gener de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord d'Adhesió de l'Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals, al II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al Servici de l'Administració de la Generalitat Valenciana. [2010/1425]*

Vist el text de l'Acord d'Adhesió de l'entitat de dret públic sotmesa a l'ordenament jurídic privat denominada Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals, al II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al Servici de l'Administració de la Generalitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora el dia 11 de desembre de 2009, que està integrada per representants de l'entitat, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3, en relació al 92.1, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### *Primer*

Ordenar la seu inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text original de l'acord.

### *Segon*

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de gener de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

València, 11 de desembre de 2009, en els locals de l'Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals.

## ACORD

Entre l'Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals, (IVC+R) creat per Llei 5/1999, de 9 d'abril, de la Generalitat Valenciana, i els representants dels treballadors de l'IVC+R.

### Per l'empresa:

Carmen Pérez García, directora-gerent de l'Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals, nomenada per Resolució de 15 de febrer de 2005, del president de l'Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals, publicat en DOGV de data 21 de juny de 2005.

### Pels treballadors:

Juan Carlos Martínez Alacreu, Greta García Hernández, Gemma Contreras Zamorano, delegats de personal en la província de València segons eleccions realitzades el 15 de març de 2007, i Llanos Talavera Galvis, delegada de personal en la província de Castelló, segons eleccions realitzades el 4 d'abril de 2007, de l'Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals.

Actuen com a assessors dels treballadors Gonzalo Fernández Martínez, secretari del sector i Rafael Ángel Salles, responsable del sindicat d'empreses publiques, ambdós del sector de l'administració autonòmica de la Federació de Serveis Públics d'UGT-PV.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Adhesión del Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, al II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana. [2010/1425]*

Visto el texto del Acuerdo de Adhesión de la entidad de derecho público sometida al ordenamiento jurídico privado denominada Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, al II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el día 11 de diciembre de 2009, estando integrada la misma por representantes de la entidad, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, en relación al 92.1, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### *Primer*

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### *Segundo*

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de enero de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Valencia, 11 de diciembre de 2009, y en los locales del Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.

## ACUERDO

Entre el Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, (IVC+R) creado por Ley 5/1999, de 9 de abril, de la Generalitat Valenciana, y los representantes de los trabajadores del IVC+R.

### Por la empresa:

Carmen Pérez García, directora-gerente del Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, nombrada por Resolución de 15 de febrero de 2005, del presidente del Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, publicado en DOGV de fecha 21 de junio de 2005.

### Por los trabajadores:

Juan Carlos Martínez Alacreu, Greta García Hernández, Gemma Contreras Zamorano, delegados de personal en la provincia de Valencia según elecciones realizadas el 15 de marzo de 2007, y Llanos Talavera Galvis, delegada de personal en la provincia de Castellón, según elecciones realizadas el 4 de abril de 2007, del Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.

Actuando como asesores de los trabajadores Gonzalo Fernández Martínez, secretario del sector y Rafael Ángel Salles, responsable del sindicato de empresas públicas, ambos del sector de la administración Autonómica de la Federación de Servicios Públicos de UGT.PV.

## EXPOSEN

1r. L’Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals, (IVC+R), creat per Llei 5/1999, de 9 d’abril, de la Generalitat, és una entitat de dret públic sotmessa a l’ordenament jurídic privat, de les previstes en l’article 5.2 del Text Refós de la Llei d’Hisenda Pública de la Generalitat. Amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d’obrar per al compliment dels seus fins i gestió del seu patrimoni. Adscrit a la Secretaria Autonòmica competent en matèria de cultura, a través de la Direcció General de Patrimoni Cultural Valencià, amb centres de treball a València i Castelló.

2n. L’article 92 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors preveu la possibilitat que en les respectives unitats de negociació les parts legitimades per a negociar puguen adherir-se de comú acord a la totalitat d’un conveni en vigor, sempre que no estiguin afectes per un altre, i han de comunicar-ho a l’autoritat laboral competent a efecte de registre.

3r. Correspon a la directora-gerent de l’Institut representar-lo, i ha sigut autoritzada pel Consell rector per a la negociació i firma de l’adhesió al II Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de l’administració autonòmica.

4t. El punt primer de l’article 87 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors, legitima per a negociar en els convenis d’empresa o àmbit inferior als representants dels treballadors.

5t. En el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de 12 de juny de 1995 es disposa el registre i la publicació del II Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de l’administració autonòmica, amb vigència des de la data de publicació i fins al 31 de desembre de 1997. Denunciat i constituida la taula negociadora del III Conveni Col·lectiu fins a la firma d’acord que el substituïsca continuará en vigor el II Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de l’administració autonòmica en aplicació del seu article tercer.

6t. L’apartat b) del seu article segon preveu que este conveni podrà ser aplicat al personal laboral pertanyent a organismes, institucions i empreses públiques dependents de la Generalitat Valenciana que solliciten la seua adhesió d’acord en l’article 92 de l’Estatut dels Treballadors.

7m. S’ha rebut el preceptiu informe favorable de la Conselleria d’Economia, Hisenda i Ocupació.

8u. La Mesa de la Comissió Negociadora de l’Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals, reunida l’11 de desembre de 2009, acorda per unanimitat, aprovar i tramitar l’adhesió del personal del CAE-CV al II Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de l’administració autonòmica de la Comunitat Valenciana.

9é. Les parts firmants es reconeixen mútuament com a interlocutors vàlids en la seua respectiva representació, i no estan afectats per un altre conveni en vigor.

I basant-se en tot això

## ACORDEN

### Primer

L’Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals, amb centres de treball a València i Castelló, s’adherix en la seua totalitat al II Conveni Col·lectiu del personal laboral al servei de l’administració autonòmica publicat en DOGV de data 12 juny 1995, actualment en vigor, i de totes aquelles normes i acords que s’hagen dictat i siguin aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d’aplicació. Amb efectes des de la data de la firma d’este acord.

### Segon

Esta adhesió s’estendrà de forma automàtica a tots aquells acords i normes que adopten els òrgans competents i siguin aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d’aplicació, així com de totes aquelles millores que sobre este siguin acordades per al personal laboral al ser-

## EXPONEN

1º. El Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, (IVC+R), creado por Ley 5/1999, de 9 de abril, de la Generalitat, es una entidad de derecho público sometida al ordenamiento jurídico privado, de las previstas en el artículo 5.2 del Texto Refundido de la Ley de Hacienda Pública de la Generalitat, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y gestión de su patrimonio, adscrito a la Secretaría Autonómica competente en materia de cultura, a través de la Dirección General de Patrimonio Cultural Valenciano, con centros de trabajo en Valencia y Castellón.

2º. El artículo 92 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de que en las respectivas unidades de negociación las partes legitimadas para negociar puedan adherirse de común acuerdo a la totalidad de un convenio en vigor, siempre que no estuvieran afectas por otro, debiendo comunicarlo a la autoridad laboral competente a efecto de registro.

3º. Le corresponde a la directora-gerente del Instituto la representación del mismo, y ha sido autorizada por el Consejo Rector para la negociación y firma de la adhesión al II Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración autonómica.

4º. El punto primero del artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, legitima para negociar en los convenios de empresa o ámbito inferior a los representantes de los trabajadores.

5º. En el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de 12 de junio de 1995 se dispone el registro y publicación del II Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración autonómica, con vigencia desde la fecha de publicación y hasta el 31 de diciembre de 1997. Denunciado y constituida la mesa negociadora del III Convenio Colectivo hasta la firma de acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el II Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración autonómica en aplicación de su artículo tercero.

6º. El apartado b) de su artículo segundo contempla que este convenio podrá ser de aplicación al personal laboral perteneciente a organismos, instituciones y empresas públicas dependientes de la Generalitat Valenciana que soliciten su adhesión de acuerdo en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

7º. Se ha recibido el preceptivo informe favorable de la Conselleria de Economia, Hacienda y Empleo.

8º. La Mesa de la Comisión Negociadora del Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, reunida el 11 de diciembre de 2009, acuerda por unanimidad, aprobar y tramitar la adhesión del personal del CAE-CV al II Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración autonómica de la Comunidad Valenciana.

9º. Las partes firmantes se reconocen mutuamente como interlocutores válidos en su respectiva representación, y no están afectados por otro convenio en vigor.

Y en base a todo lo anterior

## ACUERDAN

### Primer

El Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, con centros de trabajo en Valencia y Castellón, se adhiere en su totalidad al II Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la administración Autonómica publicado en DOGV de fecha 12 junio 1995, actualmente en vigor, y de cuantas normas y acuerdos se han dictado y sean aplicables al personal incluido en su ámbito de aplicación. Con efectos desde la fecha de la firma de este acuerdo.

### Segundo

Esta adhesión se extenderá de forma automática a todos aquellos acuerdos y normas que adopten los órganos competentes y sean aplicables al personal incluido en su ámbito de aplicación, así como de cuantas mejoras sobre el mismo se acuerden para el personal laboral al

vici de l'administració autonòmica de la Comunitat Valenciana en la seu respectiva unitat negociadora.

*Tercer*

Les referències fetes en el II Conveni als òrgans superiors de Funció Pública, així com a la resta de responsables competents en matèria de personal o qualsevol altra, s'entendran referides, si és el cas, als equivalents de l'Institut Valencià de Conservació i Restauració de Béns Culturals.

*Quart*

Este acord no suposarà cap increment salarial en relació amb l'exercici econòmic anterior i en el futur els increments econòmics seran els que es determinen per al personal laboral al servici de la Generalitat Valenciana.

*Cinqué*

Comunicar a l'Autoritat Laboral competent este acord per al seu registre i publicació, per a la qual cosa s'encomana a Juan Carlos Martínez Alacreu la realització dels tràmits necessaris.

I, en prova de conformitat, firmen en set exemplars originals en el lloc i data de l'encapçalament.

Per l'empresa:

La directora-gerent: Carmen Pérez García

Pels treballadors:

Delegat de Personal València: J. Carlos Martínez Alacreu.  
Delegada de Personal València: Greta García Hernández.  
Delegada de Personal València: Gemma Contreras Zamorano.  
Delegada de Personal Castelló: Llanos Talavera Galvis.  
Assessor per FSP-UGT-PV: Gonzalo Fernández Martínez.  
Assessor per FSP-UGT-PV: Rafael Ángel Salles.

servicio de la administración Autonómica de la Comunidad Valenciana en su respectiva unidad negociadora.

*Tercero*

Las referencias hechas en el II Convenio a los órganos superiores de Función Pública, así como al resto de responsables competentes en materia de personal o cualquier otra. Se entenderán referidas en su caso, a los equivalentes del Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.

*Cuarto*

Este acuerdo no supondrá ningún incremento salarial en relación con el ejercicio económico anterior y en el futuro los incrementos económicos serán los que se determinen para el personal laboral al servicio de la Generalitat Valenciana.

*Quinto*

Comunicar a la Autoridad Laboral competente este acuerdo para su registro y publicación. Para lo que se encomienda a Juan Carlos Martínez Alacreu para realizar los trámites necesarios.

Y, en prueba de conformidad, firman en siete ejemplares originales en el lugar y fecha del encabezamiento.

Por la empresa:

La directora-gerente: Carmen Pérez García.

Por los trabajadores:

Delegado de Personal Valencia: J. Carlos Martínez Alacreu.  
Delegada de Personal Valencia: Greta García Hernández.  
Delegada de Personal Valencia: Gemma Contreras Zamorano.  
Delegada de Personal Castellón: Llanos Talavera Galvis.  
Asesor por FSP-UGT-PV: Gonzalo Fernández Martínez.  
Asesor por FSP-UGT-PV: Rafael Ángel Salles.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 27 de gener de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del conveni col·lectiu de l'empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, (Codi núm. 8000422). [2010/1805]*

Vist el text del conveni col·lectiu de l'empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 21 de desembre de 2009, que està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors per membres de la representació unitària, de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni,

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 27 de gener de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## IV CONVENI COL·LECTIU D'EDITORIA DE MEDIOS DE VALENCIA, ALICANTE Y CASTELLÓN, SA

### CAPÍTOL I Àmbit d'aplicació

#### Article 1. Àmbit territorial i funcional

Les normes contingudes en el present conveni col·lectiu regularan les relacions laborals en tots els centres de treball que té Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón SA, així com els que puguen constituir-se durant la seua vigència.

L'àmbit territorial d'este conveni se circumscriu a la Comunitat Valenciana.

#### Article 2. Àmbit personal

El present conveni col·lectiu afecta tot el personal que preste els seus serveis en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, en virtut de relació laboral ordinària, siga quina siga la seua modalitat de contractació.

Queden, per tant, exclosos tots aquells que són titulars d'una relació laboral especial o d'una relació civil de serveis, i específicament:

a) El personal que realitze funcions d'alta direcció en els termes previstos en el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

b) Professionals liberals vinculats per contractes civils d'arrendament de serveis.

c) Els col·laboradors a la peça, independentment que mantinguin una relació continuada amb l'empresa.

d) Els agents comercials o publicitaris que presten serveis per a Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, amb llibertat de representar altres empreses dedicades a igual o diferent activitat.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, (código número 8000422). [2010/1805]*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, suscrito por la Comisión Negociadora el día 21 de diciembre de 2009, integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 27 de enero de 2010.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

## IV CONVENIO COLECTIVO DE EDITORA DE MEDIOS DE VALENCIA, ALICANTE Y CASTELLÓN, SA

### CAPITULO I Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que tiene Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, así como los que puedan constituirse durante su vigencia.

El ámbito territorial de este convenio se circunscribe a la Comunidad Valenciana.

#### Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, en virtud de relación laboral ordinaria, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Quedan por tanto excluidos todos aquellos que son titulares de una relación laboral especial o de una relación civil de servicios, y específicamente:

a) El personal que realice funciones de alta dirección en los términos previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios.

c) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.

d) Los agentes comerciales o publicitarios que presten servicios para Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

#### *Article 3. Àmbit temporal i vigència*

El present conveni entrarà en vigor el dia de la seua firma i tindrà efectes segons determina el seu articulat, i la seua vigència s'estendrà fins al 31 de desembre del 2011.

#### *Article 4. Denúncia*

La denúncia del conveni es realitzarà per escrit, amb una antelació mínima de tres mesos al seu venciment. En cas que no hi haja denúncia per qualsevol de les parts amb l'antelació mínima ressenyada, el conveni es considerarà prorrogat tàcitament d'anys en any.

#### *Article 5. Garanties*

Les condicions que s'establixen en este conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes i obligatòries, sense perjudici de les condicions individuals més beneficioses.

A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados a título personal y como tal derecho, no las que sean fruto del error, o de la falta de control por parte de la Empresa.

### CAPÍTOL II *Sistema normatiu*

#### *Article 6. Clàusula derogatòria*

A l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu queda derogat íntegrament l'anterior i decaiguts tots aquells drets que s'hi reconeixien, llevat dels que també es reconeguen en este, si bé amb el règim jurídic que ara s'establix.

En tot allò no previst en el present conveni col·lectiu s'ajustarà als usos habituals de l'empresa, a les normes sectorials i professionals que resulten més adequades, sent prioritàries les del sector de premsa i, dins d'elles, les més pròximes en el temps.

#### *Article 7. Compensació i absorció*

Les millors econòmiques de tota índole que figuren en el present conveni col·lectiu seran compensades o absorbides amb els augmentos retributius que, directament o indirectament i siga quin siga el seu caràcter, s'establiscen per disposició legal, només en el cas que les variacions econòmiques considerades globalment i en còmput anual resulten més favorables als treballadors que les contingudes en este conveni.

#### *Article 8. Vinculació a la totalitat*

El que disposa el present conveni col·lectiu constitueix en principi un tot indivisible per això, en el cas que qualsevol decisió administrativa o judicial deixe sense efecte qualsevol de les seues disposicions que constituïsquen contingut essencial d'este o que afecten l'equilibri prestacional d'allò que s'ha rebut per ambdues parts negociadores, el conveni quedará en la seua totalitat sense efecte, i els contractes de treball de la plantilla passaran a regir-se per les disposicions generals fins que, si és el cas, es concloga un nou acord col·lectiu.

#### *Article 9. Comissió Paritària*

La Comissió Paritària tindrà competència per a resoldre totes les qüestions que puguen suscitar per a la interpretació i aplicació del que estableix el present conveni col·lectiu i que se sotmeten a la seua consideració. Es reunirà en un termini no superior a setanta-dues hores, sempre que ho sol·licite alguna de les parts amb comunicació prèvia escrita.

La Comissió Paritària estarà formada per una persona en representació dels treballadors de l'empresa i una persona en representació de la direcció de l'empresa, lliurament designades per esta.

Per a la resolució de les qüestions que es plantegen davant la Comissió Paritària, esta tindrà en compte, si és el cas i subsidiàriament a les disposicions legals i reglamentàries d'aplicació, les normes sectorials i professionals que resulten més adequades per la seua proximitat al supòsit, en particular les de premsa més recent.

#### *Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma surtiendo efecto según determina su articulado, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

#### *Artículo 4. Denuncia*

La denuncia del convenio colectivo se realizará por escrito, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. En caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima reseñada, el convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

#### *Artículo 5. Garantías*

Las condiciones que se establecen en este convenio colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados a título personal y como tal derecho, no las que sean fruto del error, o de la falta de control por parte de la Empresa.

### CAPITULO II *Sistema normativo*

#### *Artículo 6. Cláusula derogatoria*

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocen en aquél, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a los usos habituales de la Empresa, a las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas, siendo prioritarias las del sector de prensa y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

#### *Artículo 7. Compensación y absorción*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este convenio.

#### *Artículo 8. Vinculación a la totalidad*

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo constituye en principio un todo indivisible por lo que, en caso de que cualquier decisión administrativa o judicial dejase sin efecto cualquiera de sus disposiciones que constituyan contenido esencial del mismo o que afecten al equilibrio prestacional de lo recibido por ambas partes negociadoras, el convenio quedará en su totalidad sin efecto, pasando a regirse los contratos de trabajo de la plantilla por las disposiciones generales hasta que, en su caso se concluyese un nuevo acuerdo colectivo.

#### *Artículo 9. Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que se puedan suscitar sobre la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente convenio colectivo y que se sometan a su consideración. Se reunirá en un plazo no superior a setenta y dos horas, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

La Comisión Paritaria estará formada por una persona en representación de los trabajadores de la empresa, y una persona en representación de la Dirección de la Empresa, libremente designadas por ésta.

Para la resolución de las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria, ésta tendrá en cuenta, en su caso y subsidiariamente a las disposiciones legales y reglamentarias de aplicación, las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas por su proximidad al supuesto, en particular las de prensa más reciente.

Serà requisit previ ineludible a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu haver plantejat la qüestió davant la Comissió Paritària intentant amb esta un acord majoritari favorable.

### CAPÍTOL III *Estructura organitzativa*

#### *Article 10. Organització del treball. Direcció*

L'organització i direcció del treball és facultat de la direcció de l'empresa que aplicarà, si és el cas, el règim establert en l'article 64 del vigent Estatut dels Treballadors, respecte a competències de la representació unitària dels treballadors, i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical respecte als representants sindicals, si és el cas.

#### *Article 11. Condicions d'ocupació i contractacions*

1. La determinació, l'establiment i les modificacions de la plantilla, corresponen a la direcció de l'empresa, d'acord amb les seues necessitats i en funció de la innovació tècnica, la racionalització del treball, el sistema d'organització adoptat i el respecte a les normes legals que regulen la matèria.

2. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castelló, SA, està obligada a informar al Comité, amb una antelació almenys de 30 dies –article 41 de l'Estatut dels Treballadors-, de qualsevol modificació substancial ja siga individual o col·lectiva de les condicions de treball.

El delegat de personal emetrà informe amb caràcter previ a l'execució d'estes modificacions de plantilla, d'acord amb l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Durant el període de vigència del present conveni col·lectiu, l'empresa només podrà eliminar llocs de treball per les causes establides en el vigent Estatut dels Treballadors.

4. En tot cas, l'empresa propiciarà que, en igualtat de circumstàncies i quan hi haja candidats que segons l'exclusiu criteri de la direcció, complisquen els requisits i reunisquen les condicions d'idoneïtat a este efecte, prevalga la promoció professional interna.

#### *Article 12. Àrees d'activitat*

En l'empresa es diferencien dues àrees d'activitat: redacció i serveis.

L'àrea de redacció agruparà les tasques habituals pròpies de l'elaboració literària i gràfica del contingut del periòdic i de les restants publicacions de l'empresa, en els ordres informatiu i d'opinió propis de cada una de les publicacions.

L'àrea de serveis agruparà el conjunt de funcions instrumentals, auxiliars i de suport de la redacció per a l'elaboració, confecció, distribució, equipament i manteniment necessaris per al funcionament d'aquella, la deguda atenció del personal, el compliment de les disposicions normatives d'aplicació, la seguretat de les persones i les coses i la resta de finalitats inherents a la condició empresarial. Comprendrà tant les de caràcter executiu com les d'assessorament, les tècniques i les administratives o informàtiques.

#### *Article 13. Grups professionals*

1. En l'àrea de redacció els grups professionals seran els següents:

Redactor cap.  
Cap de secció.  
Redactor.  
Ajudant de redacció

2. En l'àrea de serveis els grups professionals seran els següents:

Director de departament.  
Cap d'àrea.  
Administratius.  
Comercials.  
Tècnics.

Será requisito previo ineludible a la interposición de cualquier conflicto colectivo el haber planteado la cuestión ante la Comisión Paritaria intentando con ésta un acuerdo mayoritario favorable.

### CAPITULO III *Estructura organizativa*

#### *Artículo 10. Organización del trabajo. Dirección*

La organización y dirección del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa que aplicará, en su caso, el régimen establecido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, respecto a competencias de la representación unitaria de los trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical respecto a los representantes sindicales, en su caso.

#### *Artículo 11. Condiciones de empleo y contrataciones*

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, está obligada a informar al Comité, con una antelación de, al menos, 30 días –Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores-, de cualquier modificación sustancial ya sea individual o colectiva de las condiciones de trabajo.

El delegado de personal emitirá informe con carácter previo a la ejecución de estas modificaciones de plantilla, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Durante el período de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa sólo podrá eliminar puestos de trabajo por las causas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

4. En cualquier caso, la empresa propinará que, en igualdad de circunstancias y cuando existan candidatos que según el exclusivo criterio de la dirección, cumplan con los requisitos y reúnan las condiciones de idoneidad al efecto, se prime la promoción profesional interna.

#### *Artículo 12. Áreas de actividad*

En la empresa se diferencian dos áreas de actividad: redacción y servicios.

El área de redacción agrupará los cometidos habituales propios de la elaboración literaria y gráfica del contenido del periódico y de las restantes publicaciones de la empresa, en los órdenes informativo y de opinión propios de cada una de las publicaciones.

El área de servicios agrupará el conjunto de funciones instrumentales, auxiliares y de soporte de la redacción para la elaboración, confección, distribución, equipamiento y mantenimiento necesarios para el funcionamiento de aquélla, la debida atención del personal, el cumplimiento de las disposiciones normativas de aplicación, la seguridad de las personas y las cosas y demás finalidades inherentes a la condición empresarial. Comprenderá tanto las de carácter ejecutivo como las de asesoramiento, las técnicas y las administrativas o informáticas.

#### *Artículo 13. Grupos profesionales*

1. En el área de redacción los grupos profesionales serán los siguientes:

Redactor JEFE.  
Jefe de Sección.  
Redactor.  
Ayudante de redacción

2. En el área de servicios los grupos profesionales serán los siguientes:

Director de departamento.  
Jefe de área.  
Administrativos.  
Comerciales.  
Técnicos.

3. La ubicació de cada empleat en un d'estos grups professionals respondrà a criteris objectius, i, en tot cas, s'evitarà que esta classificació atempte contra la dignitat professional dels empleats.

La caracterització professional de cada un d'estos grups professionals, serà la detallada en l'annex 4.

#### *Article 14. Nivells salarials*

1. En cada un dels grups professionals abans enunciats s'establirà en funció de la retribució estipulada, un màxim de quatre nivells salarials, més el nivell d'ingrés.

2. La ubicació de cada empleat en un d'estos nivells salarials serà conseqüència de l'import estipulat per a la seua retribució, excepte el nivell d'ingrés. Una vegada transcorreguts 18 mesos des de la data d'alta de l'empleat si este continua en el nivell d'ingrés, se li aplicarà automàticament l'increment que corresponga al nivell salarial 1.

3. A l'empleat que siga promocionat a un grup professional superior i estiga enquadrat en el nivell salarial d'ingrés establetit per a eixe grup professional, una vegada transcorreguts 18 mesos, se li aplicarà automàticament l'increment que corresponga al nivell salarial 1.

4. Una comissió composta per un representant dels treballadors i un representant de l'empresa es reunirà almenys dues vegades a l'any per a estudiar i aprovar els ascensos de categoria laboral que siguen pertinents. Esta comissió tindrà en compte la capacitació professional, la dedicació, l'eficiència, la iniciativa, l'experiència, l'augment de responsabilitats, la complexitat de les tasques encomanades al treballador i tot allò que globalment supose una millora en el resultat del seu treball. Tindran potestat per a proposar ascensos de categoria laboral, els representants dels treballadors, els representants de l'empresa, el mateix interessat i els seus superiors jeràrquics. Les decisions es prendran per unanimitat dels membres de la comissió.

#### *Article 15. Mobilitat funcional*

1. La mobilitat funcional al si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides de les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional. A falta de definició de grups professionals, la mobilitat funcional podrà efectuar-se entre categories professionals equivalents.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions no correspondents al grup professional o categories equivalents només serà possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que ho justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. En el cas d'encàrrec de funcions inferiors este haurà d'estar justificat per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresari haurà de comunicar esta situació als representants dels treballadors.

3. La mobilitat funcional s'efectuarà sempre sense menyscavament de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seua formació i promoció professional, i tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en què mantindrà la retribució d'origen. No pertocarà invocar les causes de l'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzen funcions superiors a les del grup professional o a les categories equivalents per un període superior a quatre mesos durant un any o a sis mesos durant dos anys, el treballador serà ascendit. Estes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb un informe previ del Comité o, si és el cas, dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant de la jurisdicció competent.

5. Una comissió composta per un representant dels treballadors i un representant de l'empresa es reunirà almenys dues vegades a l'any per a estudiar i aprovar els ascensos de la resta de categories laborals que siguen pertinents. Esta comissió tindrà en compte la capacitació professional, la dedicació, l'eficàcia, la iniciativa, l'experiència, l'augment de responsabilitats, la complexitat de les tasques encomanades al treballador i tot allò que globalment supose una millora en el resultat

3. La ubicación de cada empleado en uno de estos grupos profesionales responderá a criterios objetivos, evitándose en todo caso, que tal clasificación atente contra la dignidad profesional de los empleados.

La caracterización profesional de cada uno de estos grupos profesionales, será la detallada en el anexo 4.

#### *Artículo 14. Niveles salariales*

1. En cada uno de los grupos profesionales antes enunciados se establecerá en función de la retribución estipulada, un máximo de cuatro niveles salariales, más el nivel de ingreso.

2. La ubicación de cada empleado en uno de estos niveles salariales será consecuencia del importe estipulado para su retribución, salvo el nivel de ingreso. Transcurridos 18 meses desde la fecha de alta del empleado si éste continuase en el nivel de ingreso, se le aplicará automáticamente el incremento que corresponda al nivel salarial 1.

3. El empleado que sea promocionado a un grupo profesional superior y esté encuadrado en el nivel salarial de ingreso establecido para ese grupo profesional, transcurridos 18 meses, se le aplicará automáticamente el incremento que corresponda al nivel salarial 1.

4. Una comisión compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la Empresa se reunirá al menos dos veces al año para estudiar y aprobar los ascensos de categoría laboral que sean pertinentes. Esta comisión tendrá en cuenta la capacitación profesional, la dedicación, la eficiencia, la iniciativa, la experiencia, el aumento de responsabilidades, la complejidad de las tareas encomendadas al trabajador y todo aquello que globalmente suponga una mejora en el resultado de su trabajo. Tendrán potestad para proponer ascensos de categoría laboral, los representantes de los trabajadores, los representantes de la empresa, el propio interesado y sus superiores jerárquicos. Las decisiones se tomarán por unanimidad de los miembros de la comisión.

#### *Artículo 15. Movilidad funcional*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará siempre sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a seis meses durante dos años, el trabajador será ascendido. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. Una comisión compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la Empresa se reunirá al menos dos veces al año para estudiar y aprobar los ascensos del resto de categorías laborales que sean pertinentes. Esta comisión tendrá en cuenta la capacitación profesional, la dedicación, la eficacia, la iniciativa, la experiencia, el aumento de responsabilidades, la complejidad de las tareas encomendadas al trabajador y todo aquello que globalmente suponga una

del seu treball. Tindran potestat per a proposar ascensos de categoria laboral, els representants dels treballadors, els representants de l'empresa, el mateix interessat i els seus superiors jeràrquics. Les decisions es prendran per unanimitat dels membres de la comissió.

6. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en este article requerirà l'accord de les parts o, si no n'hi ha, el sotmetiment a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb este fi s'hagen establert en conveni col·lectiu.

#### *Article 16. Trasllats*

L'empresa no podrà unilateralment traslladar a cap empleat/treballador d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, a una altra societat del Grupo Mercantil Unidad Editorial, participada o adscrita, sense informar prèviament als representants dels treballadors, ni sense comptar amb el consentiment de l'empleat/treballador.

L'empresa elaborarà un procediment intern que regule les condicions de trasllat d'un treballador entre empreses del grup.

Els trasllats fora dels límits de la província on el treballador exercisca la seua labor, hauran de ser prèviament pactats entre este i l'empresa, la qual, si no hi ha acord, utilitzarà els tràmits que estableix l'article 40 del vigent Estatut dels Treballadors.

En tot cas, en esta matèria, haurà de ser escoltat el delegat de personal.

#### CAPÍTOL IV *Temps de treball*

#### *Article 17. Jornada*

La jornada laboral serà de trenta-sis hores setmanals.

Per raons justificades es podrà gaudir d'un altre tipus de jornada (intensiva, reduïda, etc.) o d'una distribució irregular de les hores setmanals, amb l'autorització prèvia de la direcció de l'empresa. La seua aplicació haurà de comptar amb el vistiplau de l'affectat i del delegat de personal que velarà especialment perquè la distribució regular de la jornada no perjudique la promoció laboral del treballador.

Si no hi ha acord, l'empresa haurà d'utilitzar les vies previstes en l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

Les acumulacions de dies de lliurança treballats només podrán ser autoritzadas por la dirección de la redacción, con justificación previa del responsable de la sección. Estas acumulaciones haurán de ser recuperadas lo más pronto posible, de la forma que más convenga a las partes implicadas.

Per cada cinc dies treballats, hi haurà dos dies de lliurança, independentemente del día en que comience el trabajo en la semana.

Durant els mesos d'estiu (juliol i agost) podrà aplicar-se la jornada continuada en aquells departaments en què les necessitats ho permeten i després de ser estudiat per la Comissió paritària.

Quan l'aplicació dels criteris anteriors done lloc a l'exercici de les facultats representatives que competixen als representants dels treballadors, estos les exerciran conforme a les disposicions legals d'aplicació.

#### *Article 18. Horari*

1. L'horari i els torns de treball seran els habituals de cada departament.

2. Les hores d'entrada i eixida del treball s'entenen en punt, amb una tolerància de cinc minuts en l'entrada. El personal de redacció, per les especials característiques del seu treball, no estarà subjecte al que preveu el paràgraf anterior.

3. Tot el personal inclòs en l'àmbit d'este conveni col·lectiu, haurà de sotmetre's als sistemes de control d'assistència que la direcció de l'empresa estime en cada moment.

4. En tot cas, des de la perspectiva del treballador individualment considerat, entre el final d'una jornada i el començament de la següent transcorren com a mínim dotze hores.

5. En matèria de treball nocturn es tindrà en compte el que disposa la legislació vigent.

mejora en el resultado de su trabajo. Tendrán potestad para proponer ascensos de categoría laboral, los representantes de los trabajadores, los representantes de la empresa, el propio interesado y sus superiores jerárquicos. Las decisiones se tomarán por unanimidad de los miembros de la comisión.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

#### *Artículo 16. Traslados*

La empresa no podrá unilateralmente trasladar a ningún empleado/trabajador de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, a otra sociedad del Grupo Mercantil Unidad Editorial, participada o adscrita, sin informar previamente a los representantes de los trabajadores, ni sin contar con el consentimiento del empleado/trabajador.

La Empresa elaborará un procedimiento interno que regule las condiciones de traslado de un trabajador entre empresas del grupo.

Los trasladados fuera de los límites de la provincia donde el trabajador desempeñe su labor, deberán ser previamente pactados entre éste y la empresa, la cual, en defecto de acuerdo, utilizará los trámites que establece el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, en esta materia, deberá ser oído el delegado de personal.

#### CAPITULO IV *Tiempo de trabajo*

#### *Artículo 17. Jornada*

La jornada laboral será de treinta y seis horas semanales.

Por razones justificadas se podrá disfrutar de otro tipo de jornada (intensiva, reducida, etc.) o de una distribución irregular de las horas semanales, previa autorización de la dirección de la empresa. Su aplicación deberá contar con el visto bueno del afectado y del delegado de personal que velará especialmente porque la distribución regular de la jornada no perjudique la promoción laboral del trabajador.

En defecto de acuerdo, la empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Las acumulaciones de días de libranza trabajados sólo podrán ser autorizadas por la dirección de la redacción, previa justificación del responsable de la sección. Estas acumulaciones tendrán que ser recuperadas cuanto antes, de la forma que más convenga a las partes implicadas.

Por cada cinco días trabajados, habrá dos días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana.

Durante los meses de verano (julio y agosto) podrá aplicarse la jornada continuada en aquellos departamentos en los que las necesidades lo permitan y tras ser estudiado por la Comisión paritaria.

Cuando la aplicación de los anteriores criterios dé lugar al ejercicio de las facultades representativas que competen a los representantes de los trabajadores, éstos las ejercerán conforme a las disposiciones legales de aplicación.

#### *Artículo 18. Horario*

1. El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento.

2. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. El personal de redacción, por las especiales características de su trabajo, no estará sujeto a lo previsto en el párrafo anterior.

3. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa estime en cada momento.

4. En todo caso, desde la perspectiva del trabajador individualmente considerado, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

5. En materia de trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

*Article 19. Caps de setmana i festius*

Per raó de la particularitat del treball en premsa, durant els caps de setmana i festius es prestaran els serveis necessaris per a l'edició i distribució del periòdic i qualsevol altra publicació complementària o no a este.

Els festius que es realitzen al llarg de la setmana hauran de ser treballats en cada secció per un nombre de redactors semblant al que els fa diumenges. La seua acumulació ha de ser gaudida tan prompte com siga possible, llevat d'excepcions autoritzades per la direcció del periòdic.

*Article 20. Hores extraordinàries*

1. En matèria de prolongació de jornada i hores extraordinàries es tindrà en compte el que disposa l'Estatut dels Treballadors i les altres normes d'aplicació.

2. Per les pecularitats del treball periodístic, les hores extraordinàries que resulten necessàries per a l'acabament d'un tiratge, el tancament del periòdic, la reparació d'una avaria o qualsevol altra causa concreta no imputable a l'organització de la producció, seran considerades d'obligada realització, sense perjudici de ser pagades com a hores extraordinàries.

3. L'empresa evitarà en la mesura del que siga possible la realització d'hores extraordinàries contractant nou personal quan les jornades de treball habituals no siguin suficients per a atendre les necessitats de treball de l'empresa i així es constate en un termini continuat superior a tres mesos.

*Article 21. Vacances*

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a trenta-un dies naturals a l'any de vacances o la seua part proporcional al temps treballat, que seran repartits en torn durant tot l'any, segons les necessitats del servici en cada secció o tasca.

En aquells casos en què siga possible, la direcció procurarà que el gaudi de les vacances coincidís amb els mesos d'estiu.

A efectes del cómput de vacances, es prendrà com a període de referència el comprés entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Quan es cause baixa en l'empresa, es descomptaran de la liquidació els dies de vacances gaudits que excedisquen de la part proporcional al temps de treball efectiu fins al 31 de desembre.

Per la consideració que tenen els dies naturals, el període de vacances no podrà començar en cap cas en dia festiu o que corresponga al descans setmanal.

Els treballadors de redacció diària, sempre que els siga possible, agafaran setmanes naturals (de dilluns a diumenge). Els treballadors que gaudisquen de tres dies de vacances en una setmana lliuraran els dos dies corresponents. Si se'n gaudixen quatre o cinc, es lliurará un sol dia eixa setmana.

El dia 1 de març de cada any acabaran tots els drets de vacances i lliurances de l'any anterior i, per tant, qui tinga dies pendents els perderà, llevat dels casos personals que siguin autoritzats per la direcció del periòdic.

**CAPÍTOL V**

*Contractació i promoció*

*Article 22. Contractació temporal*

1. L'empresa únicament podrà subscriure contractes temporals per les següents causes i duracions:

a) Per a la realització d'una obra o servici determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i amb duració incerta. La duració del contracte vindrà determinada per la de l'obra o servici de què es tracte.

b) Per acumulació de tasques, excés de comandes o circumstàncies del mercat que així ho exigisquen, encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa. La duració serà per un màxim de sis mesos dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les causes ressenyades.

c) Per substitució de treballadors amb dret a reserva de lloc de treball, en supòsits de malaltia, maternitat, vacances o qualsevol altre que

*Artículo 19. Fines de semana y festivos*

En atención a la particularidad del trabajo en prensa, durante los fines de semana y festivos se prestarán los servicios necesarios para la edición y distribución del periódico y cualquier otra publicación complementaria o no del mismo.

Los festivos que se celebren a lo largo de la semana deberán ser trabajados en cada sección por un número de redactores similar al que los hace los domingos. Su acumulación debe ser disfrutada cuanto antes, salvo excepciones autorizadas por la dirección del periódico.

*Artículo 20. Horas extraordinarias*

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

2. Por las peculiaridades del trabajo periodístico, las horas extraordinarias que resulten necesarias para la finalización de una tirada, el cierre del periódico, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, serán consideradas de obligada realización, sin perjuicio de ser abonadas como horas extraordinarias.

3. La Empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la Empresa y así se constate en un plazo continuado superior a tres meses.

*Artículo 21. Vacaciones*

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a treinta y un días naturales al año de vacaciones o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En aquellos casos en que sea posible, la dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano.

A efectos del cómputo de vacaciones, se tomará como período de referencia el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

Por la consideración que tienen los días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en día festivo o que corresponda al descanso semanal.

Los trabajadores de redacción diaria, siempre que les sea posible, se cogerán semanas naturales (de lunes a domingo). Los trabajadores que disfruten tres días de vacaciones en una semana librarán los dos días correspondientes. Si se disfrutan cuatro o cinco se librará un solo día esa semana.

El día 1 de marzo de cada año finalizarán todos los derechos de vacaciones y libranzas del año anterior y, por lo tanto, el que tenga días pendientes los perderá, a excepción de los casos personales que sean autorizados por la Dirección del periódico.

**CAPITULO V**

*Contratación y promoción*

*Artículo 22. Contratación temporal*

1. La empresa únicamente podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones:

a) Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y con duración incierta. La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.

b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.

c) Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o

justifique legalment la interrupció del treball o la suspensió del contracte; s'haurà d'especificar el nom del substituït i la causa de la substitució. La duració en este cas vindrà determinada per la de la interrupció o suspensió del substituït, que només podrà prolongar-se pel temps indispensable per a efectuar ordenadament el relleu.

d) Per qualsevol altra causa que siga estableida legalment en el període de vigència del present conveni.

2. Adquiriran la condició de treballadors fixos en l'empresa aquells que hagen sigut titulars d'un contracte dels amunt especificats l'objecte dels quals s'haja desnaturalitzat per causes alienes a la voluntat de l'empleat, trencant-se així el principi de causalitat que presidirà en tot cas la contractació temporal.

Així mateix, produirà l'adquisició de fixesa l'encadenament de contractes temporals durant més de divuit mesos.

En tot cas, l'empresa tindrà en compte l'acumulació d'antiguitat dels contractes temporals que pertoque quan el treballador s'incorpore a la plantilla com a fix.

3. Contractes en pràctiques: esta modalitat de contractació temporal s'utilitzarà respecte a llicenciat i titulats, sense experiència professional, dins dels quatre anys immediatament següents a l'obtenció del títol. El seu nivell salarial serà el que figura en l'annex 2 com nivell d'ingrés.

4. Els contractes a temps parcial podran subscriure's d'acord amb les condicions que la legislació vigent estableix en cada cas.

5. La Comissió Paritaria exercerà en esta matèria les facultats que legalment li corresponguen.

#### *Article 23. Períodes de prova*

1. La duració dels períodes de prova per al personal de nou ingress en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, excepte pacte individual, serà de sis mesos per als llicenciat i de dos mesos per a la resta del personal. En tot cas, per als periodistes el període de prova serà sempre de sis mesos.

2. Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seua categoria professional i al lloc de treball que exercisca com si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral que podran produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs sense necessitat preavís ni al·legació de causa i sense que cap d'elles tinga dret a indemnització.

3. Una vegada transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador.

#### *Article 24. Ingressos*

1. La determinació de les condicions exigibles per al personal de nou ingress serà facultat de la direcció de l'empresa, dins del marc que en política d'ocupació estableix la legislació vigent, respectant les competències que en esta matèria atorga l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors als delegats de personal.

2. El personal de nou ingress no podrà estar fent cap altre treball subjecte a cotització a la Seguretat Social, exceptuant aquelles contractacions que es realitzen a temps parcial per a cobrir les lliurances del personal dels distints departaments de l'empresa. L'empresa donarà a conéixer les vacants existentes amb quinze dies d'antelació, així com els requisits exigibles en cada cas per a cobrir-les. Mereixeran especial consideració els treballadors amb experiència en el sector que es troben en desocupació.

3. En els processos de selecció i contractació de personal nou, serà exigible a este la màxima veritat en aquelles dades personals i professionals que puguen afectar d'alguna manera el desenvolupament posterior de la relació laboral. L'ocultació o el falsejament de dades serà causa justificativa de l'extinció del contracte.

Les baixes en l'empresa de treballadors amb contracte indefinit es cobriran mitjançant les modalitats contractuals més adequades a les necessitats empresarials, la causa de la baixa, la situació del mercat i el perfil dels candidats. En qualsevol dels casos, globalment el percentatge de contractes indefinitos en l'empresa es mantindrà en els paràmetres existents a la firma del present conveni.

cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose especificar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que sólo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo.

d) Por cualquier otra causa que fuese establecida legalmente en el período de vigencia del presente Convenio.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa aquellos que hayan sido titulares de un contrato de los arriba especificados cuyo objeto se haya desnaturalizado por causas ajenas a la voluntad del empleado, quebrándose así el principio de causalidad que presidirá en todo caso la contratación temporal.

Asimismo, producirá la adquisición de fijeza el encadenamiento de contratos temporales durante más de dieciocho meses.

En todo caso, la empresa tendrá en cuenta la acumulación de antigüedad de los contratos temporales que proceda cuando el trabajador se incorpore a la plantilla como fijo.

3. Contratos en prácticas: esta modalidad de contratación temporal se utilizará respecto a licenciados y titulados, sin experiencia profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención del título. Su nivel salarial será el que figura en el anexo 2 como nivel de ingreso.

4. Los contratos a tiempo parcial podrán suscribirse de acuerdo con las condiciones que la legislación vigente establezca en cada caso.

5. La Comisión Paritaria ejercerá en esta materia las facultades que legalmente le correspondan.

#### *Artículo 23. Períodos de prueba*

1. La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en Editora de medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, salvo pacto individual, será de seis meses para los licenciados y de dos meses para el resto del personal. En todo caso, para los periodistas el período de prueba será siempre de seis meses.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso ni alegación de causa y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

#### *Artículo 24. Ingresos*

1. La determinación de las condiciones exigibles para el personal de nuevo ingreso será facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco que en política de empleo establece la legislación vigente, respetando las competencias que en esta materia otorga el artículo 64 del Estatuto de los delegados de personal.

2. El personal de nuevo ingreso no podrá estar realizando ningún otro trabajo sujeto a cotización a la Seguridad Social, exceptuando aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial para cubrir las libranzas del personal de los distintos departamentos de la empresa. La empresa dará a conocer las vacantes existentes con quince días de antelación, así como los requisitos exigibles en cada caso para cubrirlas. Merecerán especial consideración los trabajadores con experiencia en el sector que se encuentren en desempleo.

3. En los procesos de selección y contratación de personal nuevo, serán exigibles a éste la máxima veracidad en cuanto a datos personales y profesionales que puedan afectar de algún modo al desarrollo posterior de la relación laboral. La ocultación o falseamiento de datos será causa justificativa de la extinción del contrato.

Las bajas en la empresa de trabajadores con contrato indefinido se cubrirán mediante las modalidades contractuales más adecuadas a las necesidades empresariales, la causa de la baja, situación del mercado y perfil de los candidatos. En cualquiera de los casos, globalmente el porcentaje de contratos indefinidos en la empresa se mantendrá en los parámetros existentes a la firma del presente convenio.

## CAPÍTOL VI *Deures específics de l'activitat periodística*

### *Article 25. Propietat intel·lectual*

1. A Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, com a editora del periòdic *El Mundo*, incloent-hi els seus suplements i revistes, tant en la seua edició impresa com digital, li resulta d'aplicació el que disposa l'art. 8 de la Llei 1/1996, de Propietat Intel·lectual.

2. La cessió de drets d'explotació es regirà pel que disposa l'art. 51.2 de la Llei de Propietat Intel·lectual:

«A falta de pacte escrit, es presumirà que els drets d'explotació han sigut cedits en exclusiva i amb l'àbast necessari per a l'exercici de l'activitat habitual de l'empresari en el moment de l'entrega de l'obra realitzada en virtut de la dita relació laboral».

3. Amb caràcter general, les aportacions escrites i fotogràfiques del personal de plantilla a les publicacions periòdiques d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, es presumixen constitutives d'informacions de premsa i elements instrumentals al servici de la notícia.

4. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, haurà de respectar el dret de paternitat en tots aquells casos en què per les característiques de l'aportació literària o gràfica còpia justificadament entende que hi ha una paternitat inviolable i, en conseqüència, Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, no podrà alterar ni modificar les característiques particulars d'estes, respectant la integritat de les dites aportacions.

### *Article 26. Conflicte d'interessos*

1. Els empleats evitaran cuidadosament situar-se en posició de conflicte d'interessos, és a dir, titularitzar o intervenir en negocis, activitats o operacions de qualsevol índole, mercantils o no, que puguen suscitar en ell interessos, adhesions o expectatives que entren en col·lisió amb els propis de l'empresa.

2. En particular, evitarà participar en empreses proveïdores d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, o d'altres societats del grup editorial a què esta pertany.

### *Article 27. Deure d'abstenció competencial*

1. S'estimarà concorrència deslleial, no sols la prestació de serveis laborals, civils o mercantils per a qualsevol altre empresari del sector o per a aquelles empreses o mitjans les activitats dels quals puguen en alguna forma afectar negativament les pròpies de l'empresa, sinó també les negociacions tendents a esta prestació o a l'obtenció de qualsevol avantatge per a l'empleat sempre que s'utilitzen dades de l'empresa, violant-se així el deure de secret.

2. El personal que cobre plus de dedicació exclusiva, només podrà col·laborar amb un altre mitjà informatiu amb l'autorització prèvia específica i per escrit, segons instruccions respecte d'això de la Direcció de Recursos Humans. La resta del personal haurà de notificar esta circumstància i no incórrer en competència deslleial.

## CAPÍTOL VII *Interrupcions i suspensions del contracte*

### *Article 28. Permisos*

1. Els treballadors afectats pel present conveni col·lectiu tindran dret, amb avís previ i justificació, a absentar-se del treball amb dret a remuneració, d'acord amb el que preveu l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, per les causes següents i pels temps que s'hi indica:

- a) Per matrimoni o celebració equivalent de la unió de parelles de fet legalment constituïdes: quinze dies naturals.
- b) Per naixement o adopció: set dies naturals.
- c) Per malaltia greu o operació quirúrgica: cinc dies naturals.
- d) Per mort dins de la província: tres dies naturals.
- e) Per mort fora de la província: cinc dies naturals.
- f) Per trasllat de domicili habitual dins de la província: dos dies naturals.

## CAPITULO VI *Deberes específicos de la actividad periodística*

### *Artículo 25. Propiedad intelectual*

1. A Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, como editora del periódico *El Mundo*, incluyendo sus suplementos y revistas, tanto en su edición impresa como digital, le resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1/1996, de Propiedad Intelectual.

2. La cesión de derechos de explotación se regirá por lo dispuesto en el artículo 51.2 de la Ley de Propiedad Intelectual:

«A falta de pacto escrito, se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral».

3. Con carácter general, las aportaciones escritas y fotográficas del personal de plantilla a las publicaciones periódicas de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, se presumen constitutivas de informaciones de prensa y elementos instrumentales al servicio de la noticia.

4. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, tendrá que respetar el derecho de paternidad en todos aquellos casos en que por las características de la aportación literaria o gráfica quepa justificadamente entender que hay una paternidad inviolable y, en consecuencia, Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, no podrá alterar ni modificar las características particulares de las mismas, respetando la integridad de dichas aportaciones.

### *Artículo 26. Conflicto de intereses*

1. Los empleados evitarán cuidadosamente situarse en posición de conflicto de intereses, esto es, el titularizar o intervenir en negocios, actividades u operaciones de cualquier índole, mercantiles o no, que puedan suscitar en él intereses, adhesiones o expectativas que colisionen con los propios de la empresa.

2. En particular, evitará el participar en empresas proveedoras de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, o de otras sociedades del grupo editorial a que ésta pertenece.

### *Artículo 27. Deber de abstención competencial*

1. Se estimará concurrencia desleal, no sólo la prestación de servicios laborales, civiles o mercantiles para cualquier otro empresario del sector o para aquellas empresas o medios cuyas actividades pudieran en alguna forma afectar negativamente las propias de la empresa, sino también las negociaciones tendentes a tal prestación o a la obtención de cualquier ventaja para el empleado siempre que se utilizasen datos de la empresa, violándose así el deber de secreto.

2. El personal que cobre plus de dedicación exclusiva, sólo podrá colaborar con otro medio informativo previa autorización específica y por escrito, según instrucciones al respecto de la Dirección de Recursos Humanos. El resto del personal deberá notificar tal circunstancia y no incurrir en competencia desleal.

## CAPITULO VII *Interrupciones y suspensiones del contrato*

### *Artículo 28. Permisos*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas y por el tiempo que en ellas se indica:

- a) Por matrimonio o celebración equivalente de la unión de parejas de hecho legalmente constituidas: quince días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción: siete días naturales.
- c) Por enfermedad grave u operación quirúrgica: cinco días naturales.
- d) Por fallecimiento dentro de la provincia: tres días naturales.
- e) Por fallecimiento fuera de la provincia: cinco días naturales.
- f) Por traslado de domicilio habitual dentro de la provincia: dos días naturales.

g) Per trasllat de domicili habitual fora de la província: quatre dies naturals.

2. Els treballadors/les treballadores, per lactància natural o artificial d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran prendre segons la seu conveniència. La treballadora podrà elegir el temps i la manera del gaudi comunicant-ho a la direcció de l'empresa. Així mateix podrà acumular el període de lactància en 27 dies naturals a gaudir immediatament després de la baixa maternal. L'acumulació podrà no assolir els deu mesos d'edat del fill, en este cas es reduiran quatre dies per cada mes acumulat dels 27 dies naturals. En el cas que entre l'inici i el fi de l'acumulació, la treballadora passe a situació d'excedència, se li descomptaran de la seu liquidació d'havers quatre dies per cada mes que falte perquè el menor complisca els 10 mesos o perquè es tinga l'edat fins a la qual s'ha pactat l'acumulació. La treballadora haurà d'informar de la seu decisió d'acumular les hores de lactància amb una antelació no inferior a trenta dies. Este permís podrà ser gaudit pel pare en els termes fixats en l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Tindran el caràcter de permisos particulars retribuïts aquells que per causa particular no específicament compresa en les mencionades abans, puguen obtindre de l'empresa els treballadors. En cap cas es podran prendre al principi o al final de les vacances, en ponts ni abans o després de dies festius-

Per a obtindre els permisos s'hauran d'exposar raonadament els fets que podran donar lloc a la seu concessió. Estos permisos seran de tres dies.

4. Tots els treballadors tindran dret a llicència no retribuïda per un període màxim de tres mesos. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, es compromet a estudiar les sol·licituds de permisos no retribuïts superiors a tres mesos i inferiors a un any. En els permisos retribuïts inferiors a un any el reingrés del treballador serà automàtic al seu anterior lloc de treball.

5. Tant en els permisos retribuïts com en els no retribuïts, l'empresa, en cas de concessió, podrà, tanmateix, amb consulta prèvia amb el delegat de personal, posposar el seu període de gaudi per necessitats organitzatives o funcionals.

6. Els empleats d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, que, per raons de guarda legal, tinguen a la seu atenció directa algun menor de sis anys o un disminuït físic o psíquic que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional de salari, entre, almenys, un vuité i un màxim de la meitat de la duració de la dita jornada.

Els empleats d'Editora de Mitjans de València, Alacant i Castelló, SA, que per raons de guarda legal, tinguen a la seu atenció directa un menor entre deu i dotze anys, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional de salari entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la duració de la dita jornada. Si el menor patix alguna limitació física o psíquica o malaltia greu que justifique la mencionada ampliació, esta reducció es podrà ampliar fins a l'edat de quinze anys.

La comissió paritària redactarà, en un termini de 90 dies després de la firma del conveni un procediment per a la possibilitat d'acumular esta reducció en termes de jornada anual i no diària per mutu acord.

7. El permís de maternitat s'amplia fins a 18 setmanes a partir del naixement del segon fill i successius. Adicionalment, la mare podrà gaudir d'una setmana més, fins a completar les 19 setmanes com a permís no retribuït.

Este permís podrà ser gaudit pel pare en els termes fixats en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors

#### *Article 29. Excedències*

1. Tots els treballadors d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, podran accedir a la situació d'excedència forçosa en els termes establerts en el vigent Estatut dels Treballadors.

2. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any podrà sol·licitar excedència voluntària per un termini no inferior

g) Por traslado de domicilio habitual fuera de la provincia: cuatro días naturales.

2. Los trabajadores/as, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. La trabajadora podrá elegir el tiempo y el modo del disfrute comunicándolo a la dirección de la empresa. Así mismo, podrá acumular el periodo de lactancia en 27 días naturales a disfrutar inmediatamente después de la baja maternal. La acumulación podrá no alcanzar los diez meses de edad del hijo, en cuyo caso se reducirán cuatro días por cada mes acumulado de los 27 días naturales. En el caso de que entre el inicio y el fin de la acumulación y la edad de 10 meses del menor, o la edad hasta la que se haya solicitado la acumulación, la trabajadora pase a situación de excedencia, se le descontarán de su liquidación de haberes cuatro días por cada mes que falte para que el menor cumpla los 10 meses o para que se alcance la edad hasta la que se ha pactado la acumulación. La trabajadora deberá informar de su decisión de acumular las horas de lactancia con una antelación no inferior a treinta días.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en los términos fijados en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Tendrán el carácter de permisos particulares retribuidos aquellos que por causa particular no específicamente comprendida en las anteriormente mencionadas, se puedan obtener de la Empresa por los trabajadores. En ningún caso podrán tomarse al principio o al final de las vacaciones, en puentes ni antes o después de días festivos.

Para su obtención deberán exponerse razonadamente los hechos que podrán dar lugar a la concesión de estos permisos. Estos permisos serán de tres días.

4. Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia no retribuida por un período máximo de tres meses. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, se compromete a estudiar las solicitudes de permisos no retribuidos superiores a tres meses e inferiores a un año. En los permisos no retribuidos inferiores a un año el reingreso del trabajador será automático a su anterior puesto de trabajo.

5. Tanto en los permisos retribuidos como en los no retribuidos, la Empresa, en caso de concesión, podrá, sin embargo, previa consulta con el delegado de personal, posponer su período de disfrute por necesidades organizativas o funcionales.

6. Los empleados de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada.

Los empleados de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor entre diez y doce años, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada. Si el menor padeciera alguna limitación física o psíquica o enfermedad grave que justifique la mencionada ampliación, esta reducción se podrá ampliar hasta la edad de quince años.

La comisión paritaria redactará, en un plazo de 90 días después de la firma del convenio un procedimiento para la posibilidad de acumular esta reducción en términos de jornada anual y no diaria por mutuo acuerdo.

7. El permiso de maternidad se amplía hasta 18 semanas a partir del nacimiento del segundo hijo y sucesivos. Adicionalmente, la madre podrá disfrutar de una semana más, hasta completar las 19 semanas como permiso no retribuido.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en los términos fijados en el artículo 48.4 del estatuto de los Trabajadores

#### *Artículo 29. Excedencias*

1. Todos los trabajadores de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, podrán acceder a la situación de excedencia forzosa en los términos establecidos en el vigente Estatuto de Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a

a quatre mesos i no superior a cinc. Excepte quan es tracte d'obtindre esta situació per a incorporar-se a qualsevol altre mitjà de comunicació escrit públic o privat, en este cas la concessió d'excedència serà plenament discrecional per part de la direcció de l'empresa, que podrà autoritzar-la o no en funció de les circumstàncies concorrents en cada cas.

La petició d'excedència haurà de cursar-se per escrit a la direcció de l'empresa amb expressió de causa. La sol·licitud es resoldrà igualment per escrit dins dels trenta dies següents, en cas de denegació se n'expressarà la causa.

3. El fet de treballar o col·laborar per a qualsevol altre mitjà de comunicació escrit durant el període d'excedència, llevat que s'haja fet constar així en la sol·licitud, suposarà renúncia per part del treballador al seu dret de reingrés preferent en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, i causarà baixa definitiva en esta a partir del moment en què l'empresa conege fefaentment la dita circumstància.

4. En aplicació del número 5 de l'article 46 del vigent Estatut dels Treballadors, el treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants del seu grup professional que es produïsquen en l'empresa. Respecte d'això, el treballador que estiga excedent entre un any i dos anys i mig s'haurà d'incorporar a l'empresa en un termini màxim de sis mesos a partir de l'acabament de la data d'excedència. Amb esta finalitat, l'empresa, en la mesura que la llei ho permeta, cobrirà les vacants del personal en excedència per mitjà de contractes l'acabament dels quals coincidís amb el previsible reingrés del personal en gaudi del seu dret d'excedència.

La Comissió Paritària tindrà competència per a dirimir els conflictes que es puguen suscitar en l'aplicació d'este apartat.

En qualsevol cas per als supòsits d'excedències, permisos i altres causes d'interrupció o suspensió dels contractes, es tindran en compte les necessitats de cada secció, així com les del conjunt del periòdic.

L'empresa, en tot moment, mantindrà informat al delegat de personal d'aquelles situacions d'excedència que es produïsquen, així com de les incidències que puguen sorgir.

## CAPÍTOL VIII Retribució

### *Article 30. Criteris generals*

1. Es consideraran salarials totes les retribucions percebudes pels empleats que es vinculen a l'exercici efectiu de les seues funcions laborals, i no les que es reben per qualsevol altra causa, per la mera adscripció a l'empresa o per finalitats específiques alienes al treball prestat.

2. Tots els imports consignats en este conveni es consideraran bruts, i s'hauran de practicar sobre ells les retencions legals que pertoquen per raons fiscals, de Seguretat Social, ordres judicials de retenció o embargament o qualsevol altre imperatiu legal.

3. L'empresa pagarà per la prestació d'igual treball el mateix salari en tots els seus conceptes, sense cap discriminació per raó de sexe.

### *Article 35. Conceptes retributius*

1. La retribució salarial es compondrà de dues parts, la fixa i la variable. La fixa, tindrà els imports que es detallen per grups professionals i nivells en l'annex 2. Estos imports inclouen la dedicació exclusiva i la lliure disposició

2. La variable serà l'establida de comú acord amb el treballador, o concedida discretionalment per la direcció de l'empresa, sempre en funció de la disponibilitat, l'esforç, la dificultat o la consecució dels objectius proposats. Els contractes de treball individuals fixaran el règim jurídic corresponent.

El complement d'empresa serà el concepte per mitjà del qual s'incrementarà el salari fix de conveni fins a aconseguir les retribucions estipulades per contracte individual.

3. Al salari fix bàsic de conveni es podrà afegir algun dels complements següents:

cuatro meses y no superior a cinco. Salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación escrito público o privado, en cuyo caso la concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección de la empresa, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección de la empresa con expresión de causa. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

3. El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación escrito durante el período de excedencia, salvo que así se haya hecho constar en la solicitud, supondrá la renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso preferente en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

4. En aplicación del número 5 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produzcan en su grupo profesional. A este respecto el trabajador que esté excedente entre un año y dos años y medio habrá de incorporarse a la empresa en un plazo máximo de seis meses a partir de la finalización de la fecha de excedencia. A tal fin la empresa, en la medida en que la Ley lo permita, cubrirá las vacantes del personal en excedencia mediante contratos cuya finalización coincida con el previsible reingreso del personal que disfrute de su derecho de excedencia.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para dirimir los conflictos que se puedan suscitar en orden a la aplicación de este apartado.

En cualquier caso, para los supuestos de excedencias, permisos y otras causas de interrupción o suspensión de los contratos se tendrá en cuenta las necesidades de cada sección, así como las del conjunto del periódico.

La empresa, en todo momento, mantendrá informado al delegado de personal de cuantas situaciones de excedencia se produzcan, así como de las incidencias que pudieran surgir.

## CAPITULO VIII Retribución

### *Artículo 30. Criterios generales*

1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3. La empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

### *Artículo 31. Conceptos retributivos*

1. La retribución salarial se compondrá de dos partes, la fija y la variable. La fija tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el anexo 2. Estos importes incluyen la dedicación exclusiva y libre disposición.

2. La variable será la establecida de común acuerdo con el trabajador, o concedida discretionalmente por la dirección de la empresa, siempre en función de la disponibilidad, el esfuerzo, la dificultad o la consecución de los objetivos propuestos. Los contratos de trabajo individuales fijarán el régimen jurídico correspondiente.

El complemento de empresa será el concepto mediante el que se incrementará el salario fijo de convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual.

3. Al salario fijo básico de convenio se podrá añadir alguno de los siguientes complementos:

a) Lliure disposició i dedicació exclusiva: estarà constituït per l'import contractualment assignat per a estos conceptes sota el criteri de referència d'un 20 per 100, aproximadament, de la retribució salarial fixa individual, que no haurà de considerar-se acumulatiu.

b) Complement personal d'antiguitat: estarà referit per triennis de quantia fixa a raó de 44,96 € bruts mensuals per cada un d'ells, estos triennis començaran a computar des de l'1 de gener de 2005.

c) Guàrdies cap de setmana: durant els caps de setmana en què es presten serveis es percebran els imports complementaris següents:

Per cada cap de setmana: 247,95 €, a raó de 123,97 € per dia.

Queden exclosos del pagament de la quantitat per guàrdia de cap de setmana els que no realitzen la seua labor de cap de setmana.

d) Plus per treball en dia festiu: es pagarà incrementant en un 80 per 100 el salari ordinari-dia. Els dies de Nadal, Cap d'Any i Dijous Sant es pagarà el 150 per 100 del salari ordinari-dia.

e) Els complements tractats en els apartats b) i c) del present article, seran actualitzats d'acord al IPC real publicat de l'any anterior.

#### *Article 36. Pagues extraordinàries*

Les pagues extraordinàries en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, seran:

a) Paga de vacances: serà feta efectiva en el mes de juny respecte a les retribucions percebudes pel treballador durant el semestre natural anterior a la seu percepció, és a dir, es meritara referida al període comprés entre l'1 de gener i el 30 de juny, i serà proporcional al temps treballat efectivament en el dit període.

b) Paga de Nadal: serà feta efectiva en el mes de desembre respecte a les retribucions percebudes pel treballador durant el semestre natural anterior a la seu percepció, és a dir, es meritara referida al període comprés entre l'1 de juliol i el 31 de desembre, i serà proporcional al temps treballat efectivament en el dit període.

c) Paga extra de febrer: serà feta efectiva en el mes de febrer, respecte a les retribucions percebudes pel treballador durant l'any natural anterior a la seu percepció, és a dir, es meritara referida al període comprés entre l'1 de gener i el 31 de desembre, i serà proporcional al temps treballat efectivament en el dit període.

#### *Article 37. Meritacions extrasalarials*

1. En cas d'ús autoritzat de vehicle propi, l'empresa pagarà als treballadors la quantitat de 0,30 euros per quilòmetre a partir de la firma del present conveni col·lectiu.

2. El pagament de taxis només procedirà en cas d'autorització del responsable de cada secció. Els rebuts a cobrar hauran d'especificar el trajecte. Com a criteri general, no es pagaran taxis o cap transport des del desplaçament de la residència habitual al lloc de la informació o centre de treball, ni als que cobren pluses de nocturnitat. No obstant això, la Comissió Paritària podrà establir normes d'aplicació per a la gestió d'este pagament.

3. Vals de menjar: l'empresa distribuirà als treballadors, fins a la categoria de redactor cap inclosos, o a la que es puga assimilar en els distints departaments, 22 vals de menjar mensuals, excepte el mes de vacances, per valor de 9 € cada u. En els anys següents de vigència del present conveni col·lectiu, l'import serà l'equivalent al límit fiscal que estableix la llei d'aplicació. Estos vales de menjar únicamente se podrán utilizar en los restaurantes concertados por la empresa.

4. Despeses de manutenció: seran satisfetes per mitjà del pagament d'una dieta pels imports següents:

a) Dieta nacional: 62,31 euros.

b) Dieta internacional: 203,06 euros

Estos valors són aplicables a partir de la firma del present conveni col·lectiu.

#### *Article 39. Increments*

Durant la vigència del present conveni col·lectiu les retribucions fixes de caràcter salarial previstes experimentaran anualment els increments següents:

a) Libre disposició y dedicación exclusiva: estará constituido por el importe contractualmente asignado para tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20 por 100, aproximadamente, de la retribución salarial fija individual, que no deberá considerarse acumulativo.

b) Complemento personal de antigüedad: vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 44,96€ brutos mensuales por cada uno de ellos, comenzando a computar dichos trienios desde el 1 de enero de 2005.

c) Guardias fin de semana: durante los fines de semana en que se presten servicios se percibirán los siguientes importes complementarios:

Por cada fin de semana: 247,95 €, a razón de 123,97 € por día.

Quedan excluidos del abono de la cantidad por guardia de fin de semana quienes no realizan su labor de fin de semana.

d) Plus por trabajo en día festivo: Se abonará incrementando en un 80 por 100 el salario ordinario-día. Los días de Navidad, Año Nuevo y Jueves Santo se abonará el 150 por 100 del salario ordinario-día.

e) Los complementos tratados en los apartados b) y c) del presente artículo, serán actualizados de acuerdo al IPC real publicado del año anterior.

#### *Artículo 36. Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA serán:

a) Paga de vacaciones: será hecha efectiva en el mes de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

b) Paga de Navidad: será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

c) Paga extra de febrero: será hecha efectiva en el mes de febrero, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el año natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

#### *Artículo 37. Devengos extrasalariales*

1. En caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,30 euros por kilómetro a partir de la firma del presente convenio colectivo.

2. El pago de taxis sólo procederá en caso de autorización del responsable de cada sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto. Como criterio general, no se pagarán taxis o transporte alguno desde el desplazamiento de la residencia habitual al lugar de la información o centro de trabajo, ni a los que cobren pluses de nocturnidad. No obstante, la Comisión Paritaria podrá establecer normas de aplicación para la gestión de dicho pago.

3. Vales de comida: La empresa distribuirá a los trabajadores, hasta la categoría de redactor jefe incluidos, o a la que se pueda asimilar en los distintos departamentos, 22 vales de comida mensuales, excepto el mes de vacaciones, por valor de 9 € cada uno. En los años siguientes de vigencia del presente convenio colectivo, el importe será el equivalente al límite fiscal que establezca la ley de aplicación. Dichos vales de comida únicamente se podrán utilizar en los restaurantes concertados por la empresa.

4. Gastos de manutención: Serán satisfechos mediante el pago de una dieta por los siguientes importes:

a) Dieta nacional: 62,31 euros.

b) Dieta internacional: 203,06 euros

Estos valores son aplicables a partir de la firma del presente convenio colectivo.

#### *Artículo 39. Incrementos*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las retribuciones fijas de carácter salarial previstas en el mismo experimentarán anualmente los siguientes incrementos:

Per a l'any 2008:

A) Increment del IPC real sobre els salari fixos dels empleats. La resta dels conceptes recollits en el present conveni ja han sigut actualitzats segons el IPC real.

B) A fi de millorar el poder adquisitiu dels empleats, s'acorda una gratificació extraordinària vinculada al compliment del pressupost d'ingressos nets de publicitat local l'empresa, conforme a la taula següent:

Compliment % Pressupost	% Gratificació extraordinària
Des de 100% fins a 104,9%	2,30
Des de 105% fins a 109,9%	2,95
Des de 110% fins a 114,9%	3,60
Des de 115% fins a 119,9%	4,25
Des de 120% fins a 124,9%	4,90
Des de 125% fins a 129,9%	5,55
Més de 130%	6,20

C) Si la venda al número de l'any 2008 arriba al 105% del pressupost, un pagament no consolidable de 250€ lineals per empleat, a pagar en el mes de juliol de 2009.

Si la venda al número de l'any 2008 arriba al 110% del pressupost, un pagament no consolidable de 600€ lineals per empleat, a pagar en juliol de 2009.

Per a l'any 2009:

A) Increment de l'IPC real sobre els conceptes recollits en el present conveni.

B)) A fi de millorar el poder adquisitiu dels empleats, s'acorda una gratificació extraordinària vinculada al compliment del pressupost d'ingressos nets de publicitat local l'empresa, conforme a la taula següent:

Compliment % Pressupost	% Gratificació extraordinària
Des de 100% fins a 104,9%	2,30
Des de 105% fins a 109,9%	2,95
Des de 110% fins a 114,9%	3,60
Des de 115% fins a 119,9%	4,25
Des de 120% fins a 124,9%	4,90
Des de 125% fins a 129,9%	5,55
Més de 130%	6,20

C) Si la venda al número de l'any 2009 arriba al 110% del pressupost, un pagament no consolidable de 625€ lineals per empleat, a pagar en juliol de 2010.

Per a l'any 2010:

A) Increment de l'IPC real sobre els conceptes recollits en el present conveni.

B) A fi de millorar el poder adquisitiu dels empleats, s'acorda una gratificació extraordinària vinculada al compliment del pressupost d'ingressos nets de publicitat local l'empresa, conforme a la taula següent:

Compliment % Pressupost	% Gratificació extraordinària
Des de 100% fins a 104,9%	2,30
Des de 105% fins a 109,9%	2,95
Des de 110% fins a 114,9%	3,60
Des de 115% fins a 119,9%	4,25
Des de 120% fins a 124,9%	4,90
Des de 125% fins a 129,9%	5,55
Més de 130%	6,20

C) Si la venda al número de l'any 2010 arriba al 110% del pressupost, un pagament no consolidable de 650€ lineals per empleat, a pagar en juliol de 2011.

Per a l'any 2011:

A) Increment de l'IPC real sobre els conceptes recollits en el present conveni.

Para el año 2008:

A) Incremento del IPC real sobre los salarios fijo de los empleados. El resto de los conceptos recogidos en el presente convenio ya han sido actualizados según dicho IPC real.

B) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada al cumplimiento del presupuesto de ingresos netos de publicidad local la Empresa, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento % Presupuesto	% Gratificación extraordinaria
Desde 100% hasta 104,9%	2,30
Desde 105% hasta 109,9%	2,95
Desde 110% hasta 114,9%	3,60
Desde 115% hasta 119,9%	4,25
Desde 120% hasta 124,9%	4,90
Desde 125% hasta 129,9%	5,55
Más de 130%	6,20

C) Si la venta al número del año 2008 llega al 105% del presupuesto, un pago no consolidable de 250€ lineales por empleado, a pagar en el mes de julio de 2009.

Si la venta al número del año 2008 llega al 110% del presupuesto, un pago no consolidable de 600€ lineales por empleado, a pagar en julio de 2009.

Para el año 2009:

A) Incremento del IPC real sobre los conceptos recogidos en el presente convenio.

B) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada al cumplimiento del presupuesto de ingresos netos de publicidad local la Empresa, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento % Presupuesto	% Gratificación extraordinaria
Desde 100% hasta 104,9%	2,30
Desde 105% hasta 109,9%	2,95
Desde 110% hasta 114,9%	3,60
Desde 115% hasta 119,9%	4,25
Desde 120% hasta 124,9%	4,90
Desde 125% hasta 129,9%	5,55
Más de 130%	6,20

C) Si la venta al número del año 2008 llega al 110% del presupuesto, un pago no consolidable de 625€ lineales por empleado, a pagar en julio de 2010.

Para el año 2010:

A) Incremento del IPC real sobre los conceptos recogidos en el presente convenio.

B) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada al cumplimiento del presupuesto de ingresos netos de publicidad local la Empresa, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento % Presupuesto	% Gratificación extraordinaria
Desde 100% hasta 104,9%	2,30
Desde 105% hasta 109,9%	2,95
Desde 110% hasta 114,9%	3,60
Desde 115% hasta 119,9%	4,25
Desde 120% hasta 124,9%	4,90
Desde 125% hasta 129,9%	5,55
Más de 130%	6,20

C) Si la venta al número del año 2010 llega al 110% del presupuesto, un pago no consolidable de 650€ lineales por empleado, a pagar en julio de 2011.

Para el año 2011:

A) Incremento del IPC real sobre los conceptos recogidos en el presente convenio.

B) A fi de millorar el poder adquisitiu dels empleats, s'acorda una gratificació extraordinària vinculada al compliment del pressupost d'ingressos nets de publicitat local l'empresa, conforme a la taula següent:

Compliment% Pressupost	% Gratificació extraordinària
Des de 100% fins a 104,9%	2,30
Des de 105% fins a 109,9%	2,95
Des de 110% fins a 114,9%	3,60
Des de 115% fins a 119,9%	4,25
Des de 120% fins a 124,9%	4,90
Des de 125% fins a 129,9%	5,55
Més de 130%	6,20

C) Si la venda al número de l'any 2011 arriba al 110% del pressupost, un pagament no consolidable de 650€ lineals per empleat, a pagar en juliol de 2011.

## CAPÍTOL IX *Prestacions socials*

### *Article 40. Bestretes i préstecs*

1. Tot el personal d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, té dret a sol·licitar una bestreta igual a l'import líquid de la seu nòmina mensual, que haurà de reintegrar en el mes següent en què se sol·licite, en cas contrari es descomptarà de la nòmina següent.

2. Els treballadors podran sol·licitar a l'empresa un préstec sense interès fins a l'import de tres mensualitats del seu salari net. El termini d'amortització no podrà ser superior a dotze mesos. No podran sol·licitar-se estos préstecs durant el període de prova, ni concedir-se per un termini d'amortització superior al que reste de vigència del contracte.

A estos efectes es produiran els descomptes oportuns en nòmina.

### *Article 41. Assegurança col·lectiva de vida*

Amb independència de la cobertura dels riscos derivats d'accidents de treball i malalties professionals que amb caràcter obligatori s'han de contractar a través de la Seguretat Social o Mútua Patronal, la direcció de l'empresa ha contractat, al seu càrrec, una assegurança de vida i accidents per a tot el personal de l'empresa, l'assegurat haurà de complir els requisits que estableix la companyia asseguradora. El capital assegurat es basa en els supòsits següents:

1. Per mort natural: 30.000 €.
2. Per invalidesa absoluta i permanent: 30.000€.
3. Per mort en accident: 60.000 €.
4. Per mort en accident de circulació: 90.000 €.
5. Per invalidesa absoluta i permanent per accident: 60.000 €.
6. Per invalidesa absoluta i permanent per accident de circulació: 90.000 €

Les esmentades cobertures seran vàlides mentre el treballador es trobe en situació d'alta en la Seguretat Social a càrrec d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA.

### *Article 42. Ajuda d'ulleres*

S'establix una ajuda de reposició d'ulleres, lents o intervenció de cirurgia refractària, xifrade en 300 euros anuals. El treballador haurà d'entregar la corresponent factura amb expressió de les seus dades personals, així com el detall de la compra, al departament de personal.

Esta quantitat es pagarà durant tota la vigència del conveni .

### *Article 43. Ajuda per naixement de fill*

S'establix una ajuda per naixement de fill de 600 euros. Esta quantitat serà pagada una sola vegada en la nòmina. El treballador entregará en el departament de personal fotocòpia del full del llibre de família on figure el fill o la partida de naixement.

Esta quantitat es pagarà durant tota la vigència del conveni .

B) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada al cumplimiento del presupuesto de ingresos netos de publicidad local la Empresa, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento% Presupuesto	% Gratificación Extraordinaria
Desde 100% hasta 104,9%	2,30
Desde 105% hasta 109,9%	2,95
Desde 110% hasta 114,9%	3,60
Desde 115% hasta 119,9%	4,25
Desde 120% hasta 124,9%	4,90
Desde 125% hasta 129,9%	5,55
Más de 130%	6,20

C) Si la venta al número del año 2011 llega al 110% del presupuesto, un pago no consolidable de 675€ lineales por empleado, a pagar en julio de 2011.

## CAPITULO IX *Prestaciones sociales*

### *Artículo 40. Anticipos y préstamos*

1. Todo el personal de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, tiene derecho a solicitar un anticipo igual al importe líquido de su nómina mensual, que deberá reintegrar en el mes siguiente en el que se solicite, descontándose en caso contrario de la nómina siguiente.

2. Los trabajadores podrán solicitar a la empresa un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades de su salario neto. El plazo de amortización no podrá ser superior a doce meses. No podrán solicitarse tales préstamos durante el período de prueba, ni concederse por un plazo de amortización superior al que reste de vigencia del contrato.

A estos efectos se producirán los oportunos descuentos en nómina.

### *Artículo 41. Seguro colectivo de vida*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la dirección de la empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la Empresa, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora. El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:

1. Por muerte natural: 30.000 €.
2. Por invalidez absoluta y permanente: 30.000€.
3. Por muerte en accidente: 60.000 €.
4. Por muerte en accidente de circulación: 90.000 €.
5. Por invalidez absoluta y permanente por accidente: 60.000 €.
6. Por invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación: 90.000 €

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA.

### *Artículo 42. Ayuda de gafas*

Se establece una ayuda de reposición de gafas, lentillas o intervención de cirugía refractaria, cifrada en 300 euros anuales. El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de sus datos personales, así como el detalle de la compra, al Departamento de Personal.

Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del convenio.

### *Artículo 43. Ayuda por nacimiento de hijo*

Se establece una ayuda por nacimiento de hijo de 600 euros. Esta cantidad será abonada una sola vez en la nómina. El trabajador entregará en el departamento de personal fotocopia de la hoja del libro de familia donde figure el hijo o partida de nacimiento.

Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del convenio.

## CAPÍTOL X *Jubilació parcial*

*Article 44. Jubilació parcial. L'empresa establirà un plans de jubilació parcial amb les característiques següents:*

Durant l'últim trimestre de cada any l'empresa oferirà un nombre de places de jubilació parcial d'acord amb el càlcul següent:

- a) Un mínim d'un 10% de les persones que complisquen almenys 61 anys d'edat durant l'any següent.
- b) Si el resultat fora major que zero i menor que un, s'oferiria almenys una plaça.

A estes places podran optar aquells treballadors que complisquen els requisits legals que existisquen per a la jubilació parcial en el moment d'optar a ella i que redusquen el màxim legal permés de la jornada per al contracte de relleu que es realitze. Des de la data de comunicació de les vacants s'obrirà un termini de quinze dies per a optar a elles. Cas que es presente un nombre més gran de demandants que de places la selecció es farà per rigorós ordre d'antiguitat en l'empresa.

Esta regulació estarà en vigor mentre hi haja una norma legal d'aplicació respecte de la jubilació parcial en els mateixos o semblants termes que l'actual Llei 40/ 2007 que modifica el Reial Decret Legislatiu 1 / 1994, de 20 de juny

## CAPÍTOL XI *Formació*

*Article 45. Intensificació de la política de formació*

Durant la vigència d'este conveni col·lectiu la direcció de l'empresa intensificarà la política de formació actualment aplicada, estudiant la seua possible extensió a camps aliens als considerats fins ara.

A estos efectes, el delegat de personal presentarà per al seu estudi un memoràndum de necessitats i prioritats, amb indicació dels treballadors particularment afectats, l'extensió dels períodes formatius i la incidència sobre l'exercici del treball que estes actuacions ocasionaran.

*Article 46. Criteris a aplicar inicialment*

Excepte i fins que s'aconsegueixca un acord distint durant la vigència d'este conveni, seguiran aplicant-se els criteris fins ara seguits, és a dir:

1r. Amb independència dels acords formatius concrets que l'empresa puga concertar amb universitats, escoles tècniques i/o de formació professional a tots els nivells la direcció continuará amb la seua política de formació per al personal de plantilla, per mitjà de plans anuals que implementen la contínua capacitació professional i posada al dia en les respectives tasques i especialitats.

2n. Els plans de formació, així com les distinthes accions formatives que s'hi prevegen, seran elaborats i organitzats per la direcció, la qual determinarà en cada cas els departaments a què van dirigits i les personnes que hi ha d'assistir.

El delegat de personal, en representació dels treballadors, participarà, no obstant això, en el desenvolupament i la implantació dels distints plans i accions, hi haurà de ser informat sobre això pel responsable de formació amb la màxima antelació possible. Així mateix, el delegat de personal presentarà regularment les necessitats de cursos de formació a l'empresa.

3r. Els cursos de formació estaran classificats d'acord amb les categories següents:

a) Cursos de reconversió o reciclatge professional.

Tindran esta consideració totes aquelles accions formativas dirigides a reconvertir treballadors la funció o lloc de treball dels quals s'haja declarat obsolet com a conseqüència d'una modificació substancial en el seu contingut, ja siga per canvi d'ofici, introducció de noves tecnologies o necessitats de rendibilitat o racionalització del treball.

Les accions enquadrades en esta categoria seran d'assistència obligatòria per part dels treballadors a qui vagen dirigides i tindran lloc

## CAPITULO X *Jubilacion parcial*

*Artículo 44. Jubilación parcial. La empresa establecerá un plan de jubilación parcial con las siguientes características:*

Durante el último trimestre de cada año la empresa ofertará un número de plazas de jubilación parcial de acuerdo con el siguiente cálculo:

- a) Un mínimo de un 10% de las personas que alcancen al menos 61 años de edad durante el año siguiente.
- b) Si el resultado fuera mayor que cero y menor que uno, se ofertaría al menos una plaza.

A estas plazas podrán optar aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales que existan para la jubilación parcial en el momento de optar a ella y que reduzcan el máximo legal permitido de la jornada para el contrato de relevo que se realice. Desde la fecha de comunicación de las vacantes se abrirá un plazo de quince días para optar a ellas. Caso de que se presente un mayor número de demandantes que de plazas la selección se hará por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Esta regulación estará en vigor mientras exista una norma legal de aplicación respecto de la jubilación parcial en los mismos o similares términos que la actual Ley 40/ 2007 que modifica el Real Decreto Legislativo 1 / 1994, de 20 de junio.

## CAPÍTULO XI *Formación*

*Artículo 45. Intensificación de la política de formación*

Durante la vigencia de este convenio colectivo la dirección de la empresa intensificará la política de formación actualmente aplicada, estudiando su posible extensión a campos ajenos a los considerados hasta el momento.

A tales efectos, el delegado de personal presentará para su estudio un memorándum de necesidades y prioridades, con indicación de los trabajadores particularmente afectados, la extensión de los períodos formativos y la incidencia sobre el desempeño del trabajo que tales actuaciones occasionarán.

*Artículo 46. Criterios a aplicar inicialmente*

Salvo y hasta que se lograra un acuerdo distinto durante la vigencia de este convenio, seguirán aplicándose los criterios hasta ahora seguidos, a saber:

1º. Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con universidades, escuelas técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles la dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que implementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

2º. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

El delegado de personal, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes y acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Asimismo, el delegado de personal presentará regularmente las necesidades de cursos de formación a la empresa.

3º. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y

preferentment dins de la seua jornada laboral. Quan això no siga possible en tots el casos, es realitzaran fora de jornada, compensant els treballadors el temps utilitzat per esta circumstància.

b) Cursos de perfeccionament professional per al desenvolupament o actualització del lloc de treball.

Tindran esta consideració totes aquelles accions formatives dirigides a millorar la qualificació professional dels treballadors en aspectes propis del seu ofici que, sense ser imprescindibles per al normal desenvolupament de les seus comeses, puguen resultar convenientes de cara a l'evolució professional futura dels distints llocs de treball.

Les accions enquadrades en esta categoria seran d'assistència recomanada, i podran tindre lloc dins o fora de jornada, amb les següents particularitats.

b.1) Si es produïxen dins de jornada, els treballadors que hi assistixen, d'entre els designats per la direcció, hauran de recuperar part del temps emprat en esta formació, a raó de trenta minuts per cada hora invertida.

b.2) Si es realitzen fora de jornada, el treballador tindrà dret a un dia de permís acumulable a vacances per cada catorze hores efectives de formació. Quan l'assistència a estos cursos tinga lloc en dies de lliurança del treballador, la compensació a efectuar per esta circumstància serà d'un dia de lliurança addicional per cada deu hores de formació en estos dies.

Per a tindre dret a la compensació per assistència a què es referix el paràgraf anterior serà requisit imprescindible l'assistència continuada i completa del treballador a totes les sessions, excepte casos de força major degudament justificats.

c) Cursos de perfeccionament en matèries no estrictament necessàries per al lloc de treball.

Qualssevol altres accions formatives que puguen plantejar-se fora dels supòsits previstos en els apartats a) i b) tindran caràcter voluntari, i si es realitza fora de jornada l'assistència a estes no donarà dret a compensació de cap tipus: en el cas de tindre lloc dins de la jornada, podrà exigir-se la recuperació del temps invertit en aquelles.

Este mateix criteri s'aplicarà quan treballadors no enquadrats en accions formatives concretes desitgen incorporar-s'hi, sense perjudici que en qualsevol cas haja de ser prèviament sol·licitat a la direcció i autoritzat per esta.

4t. L'enquadrament de les distintes accions formatives en una o altra de les categories previstes en el punt 3 es durà a terme per la direcció amb caràcter previ al seu inici, tenint en compte, si és el cas, les facultats del delegat de personal segons s'ha assenyalat en el punt 2.

5t. Les accions formatives que es realitzen a l'empara de plans estatals o autonòmics municipals de formació contínua es regiran per les condicions específiques que es recullen en estos plans.

**CAPÍTOL XII**  
*Salut laboral*

*Article 47. Propòsit general*

Les parts negociadores coincidixen a considerar la prevenció de riscos laborals com un propòsit prioritari en les relacions laborals de l'empresa, i comprometen la seua més ferma voluntat de col·laboració respecte d'això en els seus àmbits respectius.

*Article 48. Obligacions de l'empresa*

L'empresa, en funció del volum de la seua plantilla i de les activitats específiques que s'hi realitzen en cada moment, executarà les previsiones de la Llei 31/1995 i els seus reglaments de desplegament amb el major interès i diligència, i específicament:

a) Garantint la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

b) Duent a terme una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció que existisquen i aplicant les tecnologies accessibles i més adequades per a l'activitat de l'empresa.

c) Complint els deures formals que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i les seues normes de desplegament recullen, en particular

tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades.

b.1) Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.

b.2) De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada catorce horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada diez horas de formación en dichos días.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continua y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.

Cualesquier otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario, que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo: en el caso de tener lugar dentro de la jornada, podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas.

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

4º. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, teniendo en cuenta, en su caso, las facultades del delegado de personal según se ha señalado en el punto 2.

5º. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos municipales de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

**CAPITULO XII**  
*Salud laboral*

*Artículo 47. Propósito general*

Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

*Artículo 48. Obligaciones de la empresa*

La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la Empresa.

c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en

respecte a avaluació de riscos, mesures de protecció, controls periòdics i riscos professionals.

d) Duent a terme una adequada planificació.

e) Col·laborant amb els òrgans de representació dels treballadors competents en la matèria.

f) Adoptant les mesures d'emergència adequades a la grandària i activitat de l'empresa, i a les situacions que s'hi puguen presentar.

g) Prestant particular atenció als col·lectius més sensibles al risc, i en particular a les empleades embarassades, membres de la plantilla que hagen comunicat la contracció de qualsevol malaltia, al·lèrgia o risc específic i treballadors temporals.

#### *Article 49. Obligacions dels treballadors*

1. Els treballadors tenen com a obligació de màxima importància la d'observar les normes de prevenció de riscos laborals i col·laborar al seu adequat compliment. Específicamente:

a) Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les ferramentes, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb els quals duen a terme la seua activitat.

b) Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'este.

c) No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en què esta tinga lloc.

d) Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció, si és el cas, al servici de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

e) Contribuir al compliment de les obligacions establecidas per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

f) Cooperar amb l'empresari perquè este puga garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

2. La falta d'utilització, utilització inadequada o inadvertència sobre el seu mal estat, dels equips i mitjans de protecció que l'empresa subministre o de les instal·lacions o mitjans estructurals posats a disposició dels treballadors, constituirà incompliment greu de les seues obligacions laborals i eximiran l'empresa de qualsevol responsabilitat respecte d'això, encara que no haja sancionat el dit incompliment, serà suficient la mera advertència, la invitació a lús o la simple amonestació.

3. Els representants laborals es comprometen a difondre entre la plantilla del mode més adequat segons els casos i les situacions la transcendència de les normes de prevenció, de la utilització adequada d'equips i mitjans, i de la gravetat dels incompliments respecte d'això.

#### *Article 50. Òrgans de representació*

Per part de la direcció es continuará propiciant en tot moment el funcionament adequat i eficaç dels òrgans de representació constituïts en l'empresa d'acord amb el que preveu la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i els seus reglaments de desplegament.

#### *Article 51. Complement per incapacitat laboral transitòria*

El treballador que es trobe en situació d'incapacitat laboral temporal percebrà el 100 per 100 del seu salari prenent com a referència la quantitat cobrada per conceptes ordinaris l'últim mes complet anterior a la baixa. El delegat de personal rebrà mensualment els comunicats administratius de baixa per a vigilar l'absentisme i cooperar a la seua eradicació.

#### *Article 52. Revisió mèdica*

1. En funció de l'avaluació de riscos dels llocs realitzada, l'àrea de Vigilància de la Salut contractada, segons el seu criteri professional, estableixerà els protocols de reconeixements iniciais i periòdics apropiats

particular respecto a evaluació de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Llevando a cabo una adecuada planificación.

e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.

f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.

g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

#### *Artículo 49. Obligaciones de los trabajadores*

1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones, la transcendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medio, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

#### *Artículo 50. Órganos de representación*

Por parte de la dirección se seguirá propiciando en todo momento el funcionamiento adecuado y eficaz de los órganos de representación constituidos en la empresa conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.

#### *Artículo 51. Complemento por incapacidad laboral transitoria*

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal percibirá el 100 por 100 de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios el último mes completo anterior a la baja. El Delegado de personal recibirá mensualmente las partes administrativas de baja para vigilar el absentismo y cooperar a su erradicación.

#### *Artículo 52. Revisión médica*

1. En función de la evaluación de riesgos de los puestos realizada, el área de Vigilancia de la Salud contratada, según su criterio profesional, establecerá los protocolos de reconocimientos iniciales y periódicos

d'acord amb el que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

2. A causa de la generalització en els llocs de treball de videoterminals, l'empresa arbitrà mesures per a prestar una atenció especial als protocols de salut corresponents, en particular els relatius a oftalmologia i afeccions d'esquena.

3. Aquells treballadors que cobrisquen llocs de treball amb major risc de malalties professionals, hauran de sotmetre's obligatoriament a un reconeixement mèdic amb anterioritat a la seua incorporació a l'empresa, així com a reconeixements mèdics periòdics quan així es determine legalment o reglamentàriamente per a cada malaltia professional. Estos reconeixements aniran a càrrec de l'empresa i seran obligatoris per als treballadors, els quals tindran dret que se'ls reintegren totes les despeses que amb este motiu es puguen ocasionar.

4. En els altres casos els reconeixements mèdics seran voluntaris llevat que concorreguen circumstàncies que acrediten risc per a la salut del propi treballador en l'exercici de les seues funcions, per a altres companys o per a tercers relacionats amb l'empresa.

#### *Article 53. Campanyes de prevenció*

L'empresa, per mitjà d'una planificació adequada, podrà dur a terme campanyes específiques, tant d'informació com de prevenció, l'objectiu de les qual siga sensibilitzar els treballadors davant de determinats riscos com poden ser l'obesitat, colesterol, malalties cardiovasculars, etc.

Per a això, en col·laboració amb organismes públics, institucions o mútues, es facilitarà informació adequada i es desenvoluparen els mecanismes de prevenció necessaris per mitjà de la distribució de follets, organització de conferències, revisions mèdiques específiques, etc.

En tot cas, estes revisions tindran sempre un caràcter voluntari per al treballador

#### *Article 54. Confidencialitat*

1. L'empresa realitzarà tots els controls mèdics amb el màxim respecte al dret a la intimitat i la dignitat dels treballadors.

2. Totes les dades referents a la salut dels treballadors de les quals l'empresa tinga coneixement amb motiu de les revisions mèdiques o per qualsevol altra circumstància relacionada, tindran tractament d'absoluta confidencialitat d'acord amb les estipulacions que marque la normativa de Protecció de Dades vigents.

3. No obstant això, no es considera sotmés a l'àmbit de confidencialitat el coneixement i la consegüent aplicació per la direcció de l'empresa d'aquelles dades de salut física o psíquica dels empleats d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, que puguen influir o hagen de ser tingudes en compte a efects d'assignació de lloc de treball, exercici de responsabilitats, compliment de jornada o horari, risc de lesions, utilització de mitjans de transport o qualsevol altre factor relacionat amb l'exercici de les seues funcions, trate amb terciers o desplaçaments possibles.

4. Al contrari, l'ocultació o falsejament de dades que puguen tindre alguna influència en el treball es considerarà falta disciplinària greu o molt greu, segons els casos.

### CAPÍTOL XIII *Representants dels treballadors*

#### *Article 55. Definició*

El delegat de personal és el representant del conjunt dels treballadors de l'empresa per a la defensa dels seus interessos, serà elegit conforme a la legislació vigent.

#### *Article 56. Composició*

El nombre de delegats serà el que resulte d'aplicar l'escala a què es referix l'article 66.1 de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Article 57. Competències*

El delegat de personal d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, tindrà les competències que la legislació vigent li atri-

cos apropiados de acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Debido a la generalización en los puestos de trabajo de videoterminals, la empresa arbitrará medidas para prestar una atención especial a los protocolos de salud correspondientes, en particular los relativos a oftalmología y afecciones de espalda.

3. Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedades profesionales, deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación a la empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos cuando así se determine legal o reglamentariamente para cada enfermedad profesional. Estos reconocimientos correrán a cargo de la empresa y serán obligatorios para los trabajadores, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que con este motivo se puedan occasionar.

4. En los demás casos los reconocimientos médicos serán voluntarios salvo que concurren circunstancias que acrediten riesgo para la salud del propio trabajador en el desempeño de sus funciones, para otros compañeros o para terceros relacionados con la empresa.

#### *Artículo 53. Campañas de prevención*

La empresa, mediante una planificación adecuada, podrá desarrollar campañas específicas, tanto de información como de prevención, cuyo objetivo sea sensibilizar a los trabajadores ante determinados riesgos como pueden ser la obesidad, colesterol, enfermedades cardiovasculares, etc.

Para ello, en colaboración con organismos públicos, instituciones o mutuas, se facilitará información adecuada y se desarrollaran los mecanismos de prevención necesarios mediante la distribución de folletos, organización de conferencias, revisiones médicas específicas, etc.

En cualquier caso, estas revisiones tendrán siempre un carácter voluntario para el trabajador.

#### *Artículo 54. Confidencialidad*

1. La empresa realizará todos los controles médicos con el máximo respeto al derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores.

2. Todos los datos referentes a la salud de los trabajadores de los que la empresa tenga conocimiento con motivo de las revisiones médicas o por cualquier otra circunstancia relacionada, tendrán tratamiento de absoluta confidencialidad de acuerdo a las estipulaciones que marca la normativa de Protección de Datos vigente.

3. No obstante lo anterior, no se considera sometido al ámbito de confidencialidad el conocimiento y consiguiente aplicación por la dirección de la empresa de aquellos datos de salud física o psíquica de los empleados de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, que puedan influir o deban ser tenidos en cuenta a efectos de asignación de puesto de trabajo, desempeño de responsabilidades, cumplimiento de jornada u horario, riesgo de lesiones, utilización de medios de transporte o cualquier otro factor relacionado con el desempeño de sus funciones, trato con terceros o desplazamientos posibles.

4. Por el contrario, la ocultación o falseamiento de datos que puedan tener alguna influencia en el trabajo se considerará falta disciplinaria grave o muy grave, según los casos.

### CAPITULO XIII *Representantes de los trabajadores*

#### *Artículo 55. Definición*

El delegado de personal es el representante del conjunto de los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses: será elegido, conforme a la legislación vigente.

#### *Artículo 56. Composición*

El número de delegados será el que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 57. Competencias*

El delegado de personal de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, tendrá las competencias que la legislación vigente

buix i, en concret, el que conté l'article 64 del vigent Estatut dels Treballadors. Tindrà plena vigència la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre els drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació durant la seua vigència.

#### *Article 58. Capacitat i sigil professional*

1. El delegat de personal tindrà capacitat per a exercir accions administratives o judicials, en tot el que es referix a l'àmbit de les seues competències, per decisió majoritària dels seus membres.

2. El delegat de personal observarà sigil professional en tot allò referent als números 1, 2, 3 i 4 de l'apartat 1 de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció de l'empresa assenyalera expressament el caràcter reservat, fins i tot després de cessar en el càrrec. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al delegat de personal podrà ser utilitzat fora de l'estricte àmbit d'aquella i per a distints fins dels que van motivar el seu lliurament.

#### *Article 59. Garanties*

El delegat de personal tindrà les garanties recollides en l'article 68 del vigent Estatut dels Treballadors.

#### *Article 60. Assemblea dels treballadors*

Els treballadors d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal o per un nombre de treballadors no inferior al 33 per 100 de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel delegat de personal, que serà responsable del normal desenvolupament d'esta.

#### *Article 61. Convocatòria*

La convocatòria, amb expressió de l'ordre del dia, es comunicarà a l'empresa amb quaranta-vuit hores d'antelació com a mínim.

#### *Article 62. Lloc de reunió*

El lloc de reunió serà el centre de treball i podrà realitzar-se fora o dins de la jornada, si així es pacta, no interferint en el normal desenvolupament de la producció, llevat dels casos següents:

- Si no es complixen les disposicions de l'Estatut dels Treballadors.
- Si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió realitzada, exceptuant el període de procés de negociació col·lectiva.
- Si encara no s'han rescabalat o fiançat el rescabalament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.
- En cas de tancament legal de l'empresa.

#### *Article 63. Règim de votació*

Quan se sotmeta a l'assemblea, per part dels convocants, l'adopció d'acords que afecten el conjunt dels treballadors, es requerirà, per a la validesa d'aquells, el vot favorable de la meitat més un dels treballadors de l'empresa.

### CAPÍTOL XIV *Règim disciplinari*

#### *Article 64. Normes generals*

1. En virtut del règim disciplinari que ací s'estipula i del legalment establert de les normes laborals d'aplicació, els empleats d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, podrán ser premiats o sancionats per raó dels seus mèrits especials o incompliments, respectivament, en l'exercici de les seues relacions laborals.

2. Amb independència que s'incoe o no un expedient contradictori, abans de la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, la direcció de l'empresa haurà de comunicar al delegat de personal el seu propòsit de procedir a estes sancions, amb antelació suficient perquè el delegat puga, si així ho considera convenient, donar audiència a l'intè-

le atribuye y, en concreto, lo contenido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Tendrá plena aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación durante su vigencia.

#### *Artículo 58. Capacidad y sigilo profesional*

1. El delegado de personal capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. El Delegado de personal observará sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aun después de cesar en el cargo. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Delegado de personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

#### *Artículo 59. Garantías*

El Delegado de personal tendrá las garantías contempladas en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 60. Asamblea de los trabajadores*

Los trabajadores de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el delegado de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el delegado de personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

#### *Artículo 61. Convocatoria*

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la empresa con veinticuatro horas de antelación como mínimo.

#### *Artículo 62. Lugar de reunión*

El lugar de reunión será el centro de trabajo y podrá celebrarse fuera o dentro de la jornada, si así se pactase, no interfiriendo en el normal desarrollo de la producción, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, exceptuando el periodo de proceso de negociación colectiva.
- Si aun no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- En caso de cierre legal de la empresa.

#### *Artículo 63. Régimen de votación*

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos, el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

### CAPÍTULO XIV *Régimen disciplinario*

#### *Artículo 64. Normas generales*

1. En virtud del régimen disciplinario que aquí se estipula y del legalmente establecido de las normas laborales de aplicación, los empleados de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, podrán ser premiados o sancionados por razón de sus méritos especiales o incumplimientos, respectivamente, en el desarrollo de sus relaciones laborales.

2. Con independencia de que se incoe o no un expediente contradictorio, antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, la dirección de la empresa deberá poner en conocimiento del delegado de personal su propósito de proceder a tales sanciones, con antelación suficiente para que pueda el delegado, si así lo considera

ressat, mitjançar en la qüestió i/o elevar el seu parer a la direcció. En tot cas, serà necessària una antelació de 48 hores des de la notificació al delegat a la notificació al sancionat.

#### *Article 65. Premis*

1. L'atorgament de premis per comportaments que excedisquen manifestament d'allò exigible en el compliment de les obligacions professionals i en la col·laboració deguda serà facultat discrecional de la direcció de l'empresa tant quant a la seua concessió o no com quant a la modalitat o el contingut dels premis.

2. En general, es considerarà preferible un contingut coincident amb l'increment o millora de les condicions laborals ordinàries, en forma de pujades salarials, ascensos, atribució de funcions o llocs d'especial responsabilitat o prestigi i semblants.

#### *Article 66. Faltes*

Es consideraran faltes tots aquells incompliments de les obligacions pròpies del lloc de treball, de les específicamente previstas en el contracte individual o en este conveni col·lectiu, de les que siguen conformes a la bona fe, l'ús i la llei fins i tot sense estar específicamente recollides en la llei, el conveni o el contracte i, molt particularment, per al personal de redacció, les que es referixen a la professió periodística, el dret d'informació, la llibertat d'expressió i els usos del sector.

#### *Article 67. Tipus de faltes*

Les faltes seran qualificades com lleus, greus o molt greus, en funció del seu abast i conseqüències, l'alteració del servei que produsquen, la intencionalitat o malícia que clica apreciar en el seu autor, el trencament de la disciplina que comporten, el mal exemple que suposen a altres empleats, el desprestigi que comporten a l'empresa o a qualsevol de les seues publicacions i el perjudici econòmic que implique, tant pels danys que causen com per les meritacions salarials no compensades que originen.

#### *Article 68. Faltes lleus*

##### 1. Es consideraran faltes lleus:

a) Faltar per temps superior a trenta minuts i inferior a una hora durant una jornada de treball, en un període de trenta dies naturals, sense l'oportú permís o causa que ho justifique, sempre que no resulte perjudicat el normal exercici de l'activitat de l'empresa o de la resta dels treballadors. Si amb esta absència s'ocasiona un perjudici a l'empresa o es deixa treball pendent de realitzar es considerarà falta greu o molt greu, en funció del perjudici ocasionat o del nivell de càrrega addicional de treball que supose per a altres companys.

b) Fins a tres faltes de puntualitat sense justificar en un període de trenta dies naturals i el còmput total de les quals no supere els trenta-cinc minuts, sempre que no se'n derive cap perjudici.

A estos efectos es considera falta de puntualitat:

1. El retard en l'entrada al treball sobre l'horari establert superior a cinc i inferior a trenta minuts.

2. L'eixida abans de l'hora marcada en un temps no superior a trenta minuts.

3. Absentar-se del lloc durant la jornada de treball per un període no superior a trenta minuts.

4. Absentar-se del lloc una vegada finalitzada la jornada de treball, quan haja de produir-se relleu per un company sense que s'haja presentat este o fins que es proveïsca d'un substitut.

c) No cursar en el temps oportú la comunicació corresponent quan es falte al treball per motius justificats, baixes mèdiques, permisos, llicències, vacances, llevat que resulte probada la impossibilitat d'haver-ho efectuat, sempre que d'esta falta de comunicació no deriven perjudicis per a l'empresa o siga necessari reorganitzar l'activitat entre la resta dels treballadors.

d) La permuta per una sola vegada de torns, servis o llocs sense la corresponent autorització, sempre que no es produïsca perjudici per a l'empresa o per al servici per haver quedat degudament cobert el lloc de treball.

conveniente, dar audiencia al interesado, mediar en la cuestión y/o elevar su parecer a la dirección. En todo caso, será necesaria una antelación de 48 horas desde la notificación al delegado a la notificación al sancionado.

#### *Artículo 65. Premios*

1. El otorgamiento de premios por comportamientos que excedan manifestamente de lo exigible en el cumplimiento de las obligaciones profesionales y en la colaboración debida será facultad discrecional de la dirección de la empresa, tanto en cuanto a su concesión o no, como en cuanto a la modalidad o contenido de los premios.

2. En general se considerará preferible un contenido coincidente con el incremento o mejora de las condiciones laborales ordinarias, en forma de subidas salariales, ascensos, atribución de funciones o puestos de especial responsabilidad o prestigio y similares.

#### *Artículo 66. Faltas*

Se considerarán faltas todos aquellos incumplimientos de las obligaciones propias del puesto de trabajo, de las específicamente previstas en el contrato individual o en este convenio colectivo, de las que sean conformes a la buena fe, el uso y la ley, aun sin estar específicamente contempladas en la ley, el convenio o el contrato y, muy particularmente, para el personal de redacción, las que se refieren a la profesión periodística, el derecho de información, la libertad de expresión y los usos del sector.

#### *Artículo 67. Tipos de faltas*

Las faltas serán calificadas como leves, graves o muy graves, en función de su alcance y consecuencias, la alteración del servicio que produzcan, la intencionalidad o malicia que quepa apreciar en su autor, el quebranto de la disciplina que conlleven, el mal ejemplo que supongan para otros empleados, el desprestigio que acarreen a la empresa o a cualquiera de sus publicaciones y el perjuicio económico que impliquen, tanto por los daños que causen, como por los devengos salariales no compensados que originen.

#### *Artículo 68. Faltas leves*

##### 1. Se considerarán faltas leves:

a) Faltar por tiempo superior a treinta minutos e inferior a una hora durante una jornada de trabajo, en un periodo de treinta días naturales, sin el oportuno permiso o causa que lo justifique, siempre que no resulte perjudicado el normal desarrollo de la actividad de la empresa o del resto de los trabajadores. Si con esta ausencia se occasionase un perjuicio a la empresa o se dejase trabajo pendiente de realizar se considerará falta grave o muy grave, en función del perjuicio ocasionado o del nivel de carga adicional de trabajo que suponga para otros compañeros.

b) Hasta tres faltas de puntualidad sin justificar en un periodo de treinta días naturales y cuyo cómputo total no supere los treinta y cinco minutos, siempre que de las mismas no derive perjuicio alguno.

A tales efectos se considera falta de puntualidad:

1. El retraso en la entrada al trabajo sobre el horario establecido superior a cinco e inferior a treinta minutos.

2. La salida antes de la hora marcada en un tiempo no superior a treinta minutos.

3. Ausentarse del puesto durante la jornada de trabajo por un período no superior a treinta minutos.

4. Ausentarse del puesto una vez finalizada la jornada de trabajo, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado éste o hasta que se provea de un sustituto.

c) No cursar en el tiempo oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, bajas médicas, permisos, licencias, vacaciones, a no ser que resulte probada la imposibilidad de haberlo efectuado, siempre que de esta falta de comunicación no deriven perjuicios para la empresa o sea necesario reorganizar la actividad entre el resto de los trabajadores.

d) La permuta por una sola vez de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, siempre que no se produzca perjuicio para la empresa o para el servicio por haber quedado debidamente cubierto el puesto de trabajo.

e) No marcar la fitxa de control horari o rectificar, per una vegada, les hores marcades en esta, si el fet no comporta altres conseqüències.

f) No avisar el cap immediat o la persona que el substituïsca dels defectes del material o de la necessitat d'este per al bon exercici del treball, sempre que este fet no haja afectat el normal exercici de l'activitat.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili en el termini de deu dies hàbils des que s'hagen produït.

h) No comunicar les alteracions personals, familiars o professionals que puguen tindre repercussions d'índole fiscal o en matèria de la Seguretat Social en el termini de cinc dies hàbils des que es van produir, sense que haja suposat perjudici per a l'empresa. Si hi ha una especial malícia o perjudici per a l'empresa l'omissió es considerarà falta greu o molt greu en funció de l'entitat del perjudici ocasionat. L'omissió d'esta informació eximirà la societat de qualsevol responsabilitat a este efecte.

i) La simple inexactitud en les dades o comunicats que es faciliten a l'empresa sempre que es dega únicament al descuit o negligència i no li cause perjudicis.

j) La imprudència en els actes de treball, si no implica cap risc per als treballadors o per al personal alié a l'empresa o perill d'avaría per a les instal·lacions.

k) La negligència, desidia o descuit en el compliment de les tasques que es tinguen encomanades, sense que hi haja cap perjudici per a l'empresa o per a la resta dels treballadors.

l) La negligència, desidia o descuit en la conservació dels locals, mobiliari, documents i, en general, de les instal·lacions i material propietat de l'empresa quan no se'n deriven perjudicis per a l'empresa, o per a la resta dels treballadors.

m) La falta de neteja en els locals de l'empresa de caràcter incidental o que supose un simple descuit, sempre que no comporte riscos personals o materials.

n) La falta de neteja personal.

o) Les discussions o altercats en el treball sobre assumptes estranyos a este o sobre assumptes relacionats que produïsquen escàndol, terror o violència de qualsevol tipus.

p) L'enviament de més de vuitanta i menys de cent correus personals en el termini d'un mes sense justificació.

2. Es consideraran així mateix faltes lleus, encara que no es troben específicament previstes en l'anterior número 1, totes aquelles semblants a les llistades per la seu entitat, alcance i circumstàncies concurrents, sempre que no hagen produït alteració en el servei, trencament de la disciplina, mal exemple, desprestigi o perjudici econòmic, ni hi concorra particular intencionalitat o malícia.

També tindran esta consideració les faltes considerades com a tals en els protocols i annexos específics del conveni.

#### *Article 69. Faltes greus*

##### 1. Es consideraran faltes greus:

a) Faltar més d'una hora i menys de quatre durant una jornada, en el termini de trenta dies naturals, sense el permís o justificació oportuna. Si amb això s'ocasiona un perjudici greu en la normal activitat de l'empresa o suposa una càrrega addicional de treball per a altres treballadors, es considerarà falta molt greu.

b) De quatre a sis faltes de puntualitat sense justificar, en un període de trenta dies naturals, i el còmput total de les quals no siga superior a sesenta minuts, sempre que no se'n derive un perjudici per a l'empresa. Si s'ocasiona un perjudici per a l'empresa, per als companys o per a l'organització de l'activitat, es considerarà falta molt greu.

c) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica un trencament manifest de la disciplina, entenen per això desatendre o contrariar intencionadament instruccions d'un superior, o si se'n deriva perjudici notori per a l'empresa o per a la resta de treballadors, serà considerada com molt greu.

d) La permuta de torns, serveis o llocs sense la corresponent autorització, si amb això es produeix algun perjudici, que no tinga caràcter greu, per a l'empresa o per a la resta de treballadors.

e) No marcar la ficha de control horario o rectificar, por una vez, las horas marcadas en la misma, si el hecho no comporta otras consecuencias.

f) No avisar al jefe inmediato o a la persona que lo sustituya de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desempeño del trabajo, siempre que este hecho no haya afectado al normal desarrollo de la actividad.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en el plazo de diez días hábiles desde que se hubiesen producido.

h) No comunicar las alteraciones personales, familiares o profesionales que pudieran tener repercusiones de índole fiscal o en materia de la Seguridad Social en el plazo de cinco días hábiles desde que se produjeron, sin que haya supuesto perjuicio para la empresa. Si mediase una especial malicia o perjuicio para la empresa la omisión se considerará falta grave o muy grave en función de la entidad del perjuicio ocasionado. La omisión de tal información eximirá a la Sociedad de cualquier responsabilidad al efecto.

i) La simple inexactitud en los datos o partes que se faciliten a la empresa siempre que se deba únicamente al descuido o negligencia y no cause perjuicios a la misma.

j) La imprudencia en los actos de trabajo, si no implica riesgo alguno para los trabajadores o para el personal ajeno a la empresa o peligro de avería para las instalaciones.

k) La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas, sin que medie perjuicio alguno para la empresa o para el resto de los trabajadores.

l) La negligencia, desidia o descuido en la conservación de los locales, mobiliario, documentos y, en general, de las instalaciones y material propiedad de la empresa cuando de la misma no se deriven perjuicios para la empresa, o para el resto de los trabajadores.

m) La falta de limpieza en los locales de la empresa de carácter incidental o que suponga un simple descuido, siempre y cuando no comporte riesgos personales o materiales.

n) La falta de aseo o limpieza personal.

o) Las discusiones o altercados en el trabajo sobre asuntos extraños al mismo o sobre asuntos relacionados que produzcan escándalo, terror o violencia de cualquier tipo.

p) El envío de más de ochenta y menos de cien correos personales en el plazo de un mes sin que medie justificación.

2. Se considerarán asimismo faltas leves, aunque no se encuentren específicamente previstas en el anterior número 1, todas aquellas similares a las listadas por su entidad, alcance y circunstancias concurrentes, siempre que no hayan producido alteración en el servicio, quebranto de la disciplina, mal ejemplo, desprestigio o perjuicio económico, ni concurre en ellas particular intencionalidad o malicia.

Igualmente tendrán ésta consideración las faltas recogidas como tales en los protocolos y anexos específicos del convenio.

#### *Artículo 69. Faltas graves*

##### 1. Se considerarán faltas graves:

a) Faltar más de una hora y menos de cuatro durante una jornada, en el plazo de treinta días naturales, sin el permiso o justificación oportuna. Si con ello se occasionase un perjuicio grave en la normal actividad de la empresa o suponga una carga adicional de trabajo para otros trabajadores, se considerará falta muy grave.

b) De cuatro a seis faltas de puntualidad sin justificar, en un período de treinta días naturales, y cuyo cómputo total no sea superior a sesenta minutos, siempre que de la misma no derive un perjuicio para la empresa. Si se occasionase un perjuicio para la empresa, para los compañeros o para la organización de la actividad, se considerará falta muy grave.

c) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase un quebranto manifiesto de la disciplina, entendiendo por tal desatender o contrariar intencionadamente instrucciones de un superior, o si de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para el resto de trabajadores será considerada como muy grave.

d) La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, si con ello se produce algún perjuicio, que no tenga carácter grave, para la empresa o para el resto de trabajadores.

e) La imprudència en els actes de treball, si implica algun risc per als treballadors o per al personal alié a l'empresa o perill d'avaria per a les instal·lacions.

f) La negligència, desidia o descuit en el compliment de les tasques que es tinguen encomanades si com a conseqüència d'esta actitud, es dificulta o impeditx a la resta dels treballadors l'exercici normal de les seues funcions o es causen perjudicis d'escassa entitat a l'empresa.

g) No cursar en el temps oportú la comunicació corresponent quan es falte al treball per motius justificats, baixes mèdiques, permisos, llicències, vacances, llevat que resulte provada la impossibilitat d'haver-ho efectuat, sí per esta falta de comunicació fóra necessari reorganitzar l'activitat entre la resta dels treballadors o es causaren perjudicis que no siguin considerats greus per a l'empresa.

h) Qualsevol engany en la presentació de documents per a obtindre drets o eludir obligacions, propis o aliens.

i) La falta de veritat comprovada en informes o manifestacions verbals o escrites referents al servici de la qual no derive cap conseqüència negativa o perjudici per a l'empresa.

j) L'aportació inexacta de dades o comunicats a l'empresa que cause perjudicis que no siguin greus per a ella.

k) L'ocultació maliciosa de qualsevol dada relativa a les circumstàncies personals, familiars o professionals del treballador que per la seua especial importància o transcendència haja de ser posada en coneixement de la direcció, o que pel fet de no fer-ho, o fer-ho incorrectament, es deriven danys o perjudicis de qualsevol índole per a l'empresa o el seu personal, o facen incòrrer a aquella en vulneració de la legalitat vigent. L'omissió d'esta informació eximirà la societat de qualsevol responsabilitat a este efecte.

l) No avisar el cap immediat o la persona designada, dels defectes o mal funcionament dels equips o de la falta de material necessari per al bon exercici del treball, sempre que per este fet es produïsca un retard en la normal activitat de l'empresa de caràcter no greu.

m) Rectificar les hores marcades en la fitxa de control d'horari en més d'una ocasió i menys de quatre, si el fet no comporta altres conseqüències.

n) L'encobriment de dues o més faltes lleus cometes per altres treballadors.

o) Firmar, fitxar o simular de qualsevol altre mode la presència d'un altre treballador, per una sola vegada.

p) Introduir o facilitar l'accés a l'empresa a persones no autoritzades.

q) Dirigir-se reiteradament als superiors, companys o subordinats en un ton inadequat o desafiador, proferint insults, burles o acompañants de gestos de mal gust.

r) Incomplir les normes de prevenció de riscos laborals de les quals deriven danys personals o materials.

s) La ingestió de begudes alcohòliques, substàncies estupefaents o narcòtiques quan el seu consum perjudique l'activitat exercida pel treballador o pels seus companys sense conseqüències greus, siga objecte de queixa o reclamació per part de companys, clients, proveïdors o tercers, o sense haver cap dels anteriors requisits, el treballador haja sigut amonestat, de forma verbal o per escrit, almenys una vegada més per eixa mateixa causa.

t) L'enviament de més de cent i menys de cent vint correus electrònics personals en el termini d'un mes, sense justificació per a això.

2. Es consideraran així mateix faltes greus:

a) La reiteració d'alguna falta lleu.

b) Qualsevol altre incompliment anàleg als llistats en el número 1 que no haja de considerar-se falta molt greu en virtut dels criteris previstos en l'article següent per a les faltas molt greus.

Igualment tindran esta consideració i podran ser sancionades com a tals les conductes previstes com a faltes greus en els protocols i annexos específics del conveni, sense perjudici que hagen de ser considerades molt greus per haver-se així previst o per les circumstàncies concurrents.

e) La imprudencia en los actos de trabajo, si implicara algún riesgo para los trabajadores o para el personal ajeno a la empresa o peligro de avería para las instalaciones.

f) La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas si como consecuencia de esta actitud, se dificultare o impidiere al resto de los trabajadores el desempeño normal de sus funciones o se causaren perjuicios de escasa entidad a la empresa.

g) No cursar en el tiempo oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, bajas médicas, permisos, licencias, vacaciones, a no ser que resulte probada la imposibilidad de haberlo efectuado, sí por esta falta de comunicación fuera necesario reorganizar la actividad entre el resto de los trabajadores o se causaren perjuicios que no sean considerados graves para la empresa.

h) Cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones, propios o ajenos.

i) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio de las que no derive ninguna consecuencia negativa o perjuicio para la empresa.

j) La aportación inexacta de datos o partes a la Empresa que cause perjuicios que no sean graves a la misma.

k) La ocultación maliciosa de cualquier dato relativo a las circunstancias personales, familiares o profesionales del trabajador que por su especial importancia o trascendencia deba ser puesto en conocimiento de la dirección, o que por el hecho de no hacerlo, o hacerlo incorrectamente, se deriven daños o perjuicios de cualquier índole para la empresa o su personal, o hagan incurrir a aquélla en vulneración de la legalidad vigente. La omisión de tal información eximirá a la Sociedad de cualquier responsabilidad al efecto.

l) No avisar al jefe inmediato o a la persona designada, de los defectos o mal funcionamiento de los equipos o de la falta de material necesario para el buen desempeño del trabajo, siempre que por este hecho se produzca un retraso en la normal actividad de la empresa de carácter no grave.

m) Rectificar las horas marcadas en la ficha de control de horario en más de una ocasión y menos de cuatro, si el hecho no comporta otras consecuencias.

n) El encubrimiento de dos o más faltas leves cometidas por otros trabajadores.

o) Firmar, fichar o simular de cualquier otro modo la presencia de otro trabajador, por una sola vez.

p) Introducir o facilitar el acceso a la empresa a personas no autorizadas.

q) Dirigirse reiteradamente a los superiores, compañeros o subordinados en un tono inadecuado o desafiante, profiriendo insultos, burlas o acompañados de gestos de mal gusto.

r) Incumplir las normas de Prevención de Riesgos laborales de las que derivan daños personales o materiales.

s) La ingestión de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o narcóticas cuando su consumo perjudique la actividad desempeñada por el trabajador o por sus compañeros sin consecuencias graves, sea objeto de queja o reclamación por parte de compañeros, clientes, proveedores o terceros, o sin que medie ninguno de los anteriores requisitos, el trabajador haya sido amonestado, de forma verbal o por escrito, al menos una vez más por esa misma causa.

t) El envío de, más de cien y menos de ciento veinte, correos electrónicos personales en el plazo de un mes, sin que medie justificación para ello.

2. Se considerarán asimismo faltas graves:

a) La reiteración de alguna falta leve.

b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que no deba considerarse falta muy grave en virtud de los criterios contemplados en el artículo siguiente para las faltas muy graves.

Igualmente tendrán esta consideración y podrán ser sancionadas como tales las conductas previstas como faltas graves en los protocolos y anexos específicos del convenio, sin perjuicio de que deban ser consideradas muy graves por haberse así previsto o por las circunstancias concurrentes.

*Article 70. Faltes molt greus*

1. Es consideraran faltes molt greus:

a) Faltar més de mitja jornada de treball, en un període de trenta dies naturals, sense justificació o permís oportú.

b) Set o més faltes de puntualitat sense justificar en un període de trenta dies naturals o menys de set faltes, quan el còmput total d'estes supere els seixanta minuts en el mateix termini.

c) Realitzar sense el permís oportú treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a assumptes propis instruments, documents o qualsevol altre tipus de material de l'empresa.

d) Dedicar-se a activitats que impliquen competència desleial cap a l'empresa o situar-se, sense advertir-ho prèviament, en posició de conflicte d'interessos.

e) Col·laborar amb qualsevol altre mitjà o realitzar treballs per compte propi o d'altri quan hi haja un pacte d'exclusivitat amb l'empresa.

f) Acceptar remuneracions o avantatges de qualsevol classe dels clients o de tercers per al compliment d'un servei a l'empresa, per tot això sense perjudici de l'obligació d'indemnitzar els danys i perjudicis causats a l'empresa i de transferir les gratificacions obtingudes.

g) Utilitzar, difondre o retindre sense autorització dels superiors dades o assumptes que es conegeuen per raó del treball exercit i, en general, qualsevol trencament de la reserva o secret professional.

h) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en el treball, especialment qualsevol interès econòmic, professional o d'un altre tipus que puga considerar-se conflictiu amb qualsevol dels del periòdic.

i) L'abandó del treball en llocs de responsabilitat o en circumstàncies crítiques, situacions d'emergència o desatenent ordres expresses.

j) No col·laborar amb tota diligència en el tancament puntual del periòdic. És obligació específica de qualsevol empleat i en especial dels de redacció desenvolupar diligentment totes les iniciatives que siguin necessàries per a garantir el tancament del diari.

k) Específicament per a personal de distribució, no col·laborar amb tota diligència en la distribució del periòdic i les seues diferents publicacions. És obligació específica dels empleats l'activitat habitual dels quals estiga circumscrita a tot el que es referix a la distribució del periòdic i les seues distintes publicacions, desenvolupar diligentment totes les iniciatives que siguin necessàries per a garantir la distribució del periòdic diàriament i puntualment, així com de qualsevol altra publicació de l'empresa.

l) La disminució continuada o voluntària en un període de sis mesos del rendiment normal o pactat que pertorbe greument el servei.

m) La disminució voluntària i dolosa del rendiment laboral encara que no tinga caràcter continuat.

n) No cursar en el temps oportú la comunicació corresponent quan es falte al treball per motius justificats, baixes mèdiques, permisos, llicències, vacacions, llevat que resulte provada la impossibilitat d'haver-ho efectuat, sí per esta falta de comunicació es causaren perjudicis greus per a l'empresa o per als companys de treball.

o) No avisar el cap immediat a la persona designada, dels defectes o mal funcionament dels equips o de la falta de material necessari per al bon exercici del treball, sempre que per este fet es produïsca un retard greu o qualsevol altre perjudici de caràcter greu en la normal activitat de l'empresa.

p) La permuta de torns, serveis o llocs sense la corresponent autorització, si amb això es produïx algun perjudici de caràcter greu per a l'empresa o per a la resta de treballadors o es realitza de forma habitual.

q) La imprudència en els actes de treball, si se'n deriva dany o perjudici per als treballadors, per al personal alié a l'empresa o averia per a les instal·lacions.

r) La negligència, la desidia o el descuit en el compliment de les tasques que es tinguen encomanades si com a conseqüència d'esta actitud, s'afecta la resta dels treballadors en l'exercici de les seues funcions o es causen perjudicis a l'empresa.

*Artículo 70. Faltas muy graves*

1. Se considerarán faltas muy graves:

a) Faltar más de media jornada de trabajo, en un período de treinta días naturales, sin justificación o permiso oportuno.

b) Siete o más faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales o menos de siete faltas, cuando el cómputo total de las mismas supere los sesenta minutos en el mismo plazo.

c) Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para asuntos propios útiles, documentos o cualquier otro tipo de material de la empresa.

d) Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleial hacia la empresa o situarse, sin advertirlo previamente, en posición de conflicto de intereses.

e) Colaborar con cualquier otro medio o realizar trabajos por cuenta propia o ajena cuando exista un pacto de exclusividad con la empresa.

f) Aceptar remuneraciones o ventajas de cualquier clase de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la empresa, por todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la Empresa y de transferir las gratificaciones obtenidas.

g) Utilizar, difundir o retener sin autorización de los superiores datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo desempeñado y, en general, cualquier quebranto de la reserva o secreto profesional.

h) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, especialmente cualquier interés económico, profesional o de otro tipo que pudiera considerarse conflictivo con cualquiera de los del periódico.

i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad o en circunstancias críticas, situaciones de emergencia o desatendiendo órdenes expresas.

j) No colaborar con toda diligencia en el cierre puntual del periódico. Siendo obligación específica de cualquier empleado y en especial de los de redacción el desarrollar diligentemente cuantas iniciativas sean necesarias para garantizar el cierre del diario.

k) Específicamente para personal de distribución, no colaborar con toda diligencia en la distribución del periódico y sus diferentes publicaciones. Siendo obligación específica de aquellos empleados cuya actividad habitual esté circunscrita a todo lo relativo a la distribución del periódico y sus distintas publicaciones, el desarrollar diligentemente cuantas iniciativas sean necesarias, para garantizar la distribución del periódico diaria y puntualmente, así como de cualquier otra publicación de la empresa.

l) La disminución continuada o voluntaria en un periodo de seis meses del rendimiento normal o pactado que perturbe gravemente el servicio.

m) La disminución voluntaria y dolosa del rendimiento laboral aunque no tenga carácter continuado.

n) No cursar en el tiempo oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, bajas médicas, permisos, licencias, vacaciones, a no ser que resulte probada la imposibilidad de haberlo efectuado, sí por esta falta de comunicación se causaren perjuicios graves para la empresa o para los compañeros de trabajo.

o) No avisar al jefe inmediato o a la persona designada, de los defectos o mal funcionamiento de los equipos o de la falta de material necesario para el buen desempeño del trabajo, siempre que por este hecho se produzca un retraso grave o cualquier otro perjuicio de carácter grave en la normal actividad de la empresa.

p) La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, si con ello se produce algún perjuicio de carácter grave para la empresa o para el resto de trabajadores o se realiza de forma habitual.

q) La imprudencia en los actos de trabajo, si de la misma deriva daño o perjuicio para los trabajadores, para el personal ajeno a la empresa o avería para las instalaciones.

r) La negligencia, desidia o descuidado en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas si como consecuencia de esta actitud, se afectase al resto de los trabajadores en el desempeño de sus funciones o se causaren perjuicios a la empresa.

s) La negligència, desidia o descuit en la conservació dels locals, mobiliari, documents i, en general, de les instal·lacions i material propietat de l'empresa quan se'n deriven perjudicis greus.

t) La falta de veritat comprovada en informes o manifestacions verbals o escrites referents al servei de les quals deriven conseqüències negatives o perjudici per a l'empresa o el seu personal, sense perjudici de les responsabilitats en què el treballador puga incórrer per estos fets.

u) L'aportació inexacta de dades o comunicats a l'empresa que li cause perjudicis greus.

v) Rectificar les hores marcades en la fitxa de control d'horari en més de quatre ocasions, o en menys si el fet ha comportat altres conseqüències negatives.

w) Firmar, fixtar o simular de qualsevol altre mode la presència d'un altre treballador, per més d'una vegada.

x) Les discussions o altercats habituals en el treball per qualsevol motiu que produïsquen escàndol, temor o violència, o que sense ser habituals, danyen la imatge i el prestigi de l'empresa o dels seus treballadors. S'entindrà habitual si el treballador ha sigut amonestat, verbalment o per escrit, dues vegades pel mateix motiu.

y) Violar el secret de la correspondència, correu electrònic, o de documents reservats de l'entitat o del personal relacionat amb ella.

z) El furt o robatori cometido dins de les dependències de l'empresa o durant l'acte de servei en qualsevol lloc, sense perjudici de les accions que per este fet l'empresa puga dur a terme contra l'autor.

aa) Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar voluntàriament desperfectes d'alguna consideració en aparells, mobiliari, documents i, en general, en qualsevol tipus de material o instal·lació de l'empresa.

bb) Simular o agreujar maliciosaient qualsevol malaltia o accident.

cc) Les conductes constitutives d'assetjament sexual o moral, entenent per això les agressions físiques o verbals regulades en el capítol corresponent d'este mateix conveni.

dd) Els maltractaments de paraula o obra que en un període de referència inferior a sis mesos es produïsquen amb certa assiduitat i que suposen una falta de respecte i consideració cap als superiors, subordinats o companys.

ee) Les ofenses verbals o físiques als superiors o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convišquen amb ells.

ff) Les agressions a companys, subordinats, superiors o a qualsevol persona relacionada amb l'empresa.

gg) Incomplir les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball quan se'n deriven danyos materials o personals, de caràcter greu.

hh) L'enviament de més de cent vint correus electrònics personals en el termini d'un mes sense justificació oportuna

ii) La difusió o manipulació de dades protegides per la Llei Orgànica de Protecció de Dades que el treballador puga conéixer amb ocasió de la seua relació laboral.

jj) La creació a títol personal o l'ús de fitxers que continguen dades de caràcter restringit i protegits per la llei.

kk) L'accés a Internet amb fins no professionals durant un temps superior al permès pel protocol informàtic quan este comportament repercutisca negativament en la quantitat o qualitat del treball exercit.

2. Es consideraran així mateix faltes molt greus:

a) La reiteració d'alguna falta greu.

b) Qualsevol altre incompliment anàleg als llistats en el número 1 que, fins i tot sense estar específicamente previst, haja de considerarse particularment reprochable pel perjudici produït, el trencament de la disciplina o el mal exemple que haja pogut originar, el desprestigi que haja causat o el sotmetiment a risc clar d'haver-se pogut causar, o la particular malícia o intencionalitat que es puga apreciar en el seu autor.

Així mateix tindran esta consideració les conductes regulades com a tals en els protocols i annexos específics del conveni.

s) La negligencia, desidia o descuido en la conservación de los locales, mobiliario, documentos y, en general, de las instalaciones y material propiedad de la empresa cuando de la misma se deriven perjuicios graves.

t) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio de las que de las que derivan consecuencias negativas o perjuicio para la empresa o su personal, sin perjuicio de las responsabilidades en las que el trabajador pueda incurrir por estos hechos.

u) La aportación inexacta de datos o partes a la empresa que cause perjuicios graves a la misma.

v) Rectificar las horas marcadas en la ficha de control de horario en más de cuatro ocasiones, o en menos si el hecho ha comportado otras consecuencias negativas.

x) Firmar, fichar o simular de cualquier otro modo la presencia de otro trabajador, por más de una vez.

y) Las discusiones o altercados habituales en el trabajo por cualquier motivo que produzcan escándalo, temor o violencia, o que sin ser habituales, dañen la imagen y prestigio de la empresa o de sus trabajadores. Se entenderá habitual si el trabajador ha sido amonestado, verbalmente o por escrito, dos veces por el mismo motivo.

z) Violar el secreto de la correspondencia, correo electrónico, o de documentos reservados de la entidad o del personal relacionado con la misma.

aa) El hurto o robo cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar, sin perjuicio de las acciones que por este hecho la empresa pueda entablar contra el autor.

bb) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar voluntariamente desperfectos de alguna consideración en aparatos, mobiliario, documentos y, en general, en cualquier tipo de material o instalación de la empresa.

cc) Simular o agravar maliciosaient cualquier enfermedad o accidente.

dd) Las conductas constitutivas de acoso sexual o moral, entendiendo por tales las agresiones físicas o verbales reguladas en el capítulo correspondiente de este mismo convenio.

ee) Los malos tratos de palabra u obra que en un periodo de referencia inferior a seis meses, vengan produciéndose con cierta asiduidad y que supongan una falta de respeto y consideración hacia los superiores, subordinados o compañeros.

ff) Las ofensas verbales o físicas a los superiores o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

gg) Las agresiones a compañeros, subordinados, superiores o a cualquier persona relacionada con la Empresa.

hh) Incumplir las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo cuando de las mismas se deriven daños materiales o personales, de carácter grave.

ii) El envío de más de ciento veinte correos electrónicos personales en el plazo de un mes sin que medie justificación oportuna

jj) La difusión o manipulación de datos protegidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos de los que el trabajador pudiera tener conocimiento con ocasión de su relación laboral.

kk) La creación a título personal o el uso de ficheros que contengan datos de carácter restringido y protegidos por la Ley.

ll) El acceso a Internet con fines no profesionales durante un tiempo superior al permitido por el protocolo informático cuando este comportamiento repercuta negativamente en la cantidad o calidad del trabajo desempeñado.

2. Se considerarán asimismo faltas muy graves:

a) La reiteración de alguna falta grave.

b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que, aun sin estar específicamente previsto, deba considerarse particularmente reprochable por el perjuicio producido, el quebranto de la disciplina o el mal ejemplo que haya podido originar, el desprestigio que haya causado o el sometimiento a riesgo claro de haberse podido causar, o la particular malicia o intencionalidad en su autor que quepa apreciar.

Asimismo tendrán esta consideración las conductas reguladas como tales en los protocolos y anexos específicos del convenio.

c) S'entendran faltes molt greus, en tot cas, aquelles que produïsquen la publicació d'informació no veraç o injuriosa, que afecten el prestigi de qualsevol de les publicacions de l'empresa i les que suposen violació dels deures i pràctiques propis de la professió periodística o del sector, o les que causen retard o impossibilitat de publicació en les seues dates i hores habituals del periòdic o de les altres publicacions de l'empresa.

d) En particular per als llocs de redacció i d'especial responsabilitat es tindrà en compte el deteriorament de confiança que la comissió de la falta puga comportar. A estos efectos es presumiran molt greus, llevat que hi concorreguen circumstàncies excepcionals eximentes, les conductes consistentes en qualsevol forma de desviació de fons, furtos, irregularitats comptables, simulació de despesess o semblants, amb independència dels imports a què es referisquen.

e) Igualment, per raó de la particular activitat de l'empresa, es consideraran en general faltas molt greus totes aquelles conductes que posen de manifest qualsevol tipus de col·laboració o convivència en perjudici de les empreses responsables dels periòdics diaris que competixen amb *El Mundo*, en perjudici d'este, en qualsevol de les localitats en què este es distribuïx.

f) Les que limiten o vulneren l'exercici dels drets constitucionals.

#### *Article 71. Reiteració*

Als efectes previstos en els articles anteriors, es considerarà que hi ha reiteració de falta lleu o greu quan, havent incorregut en conductes qualificables com a tals, l'empresa les haja sancionat o, commutada la sanció, les haja imputat a l'empleat amb l'avertiment que la repetició de la mateixa conducta es consideraria reiteració a estos efectes.

En estos casos d'imputació sense sanció, l'empleat podrà impugnar la decisió empresarial, si així ho permeten les disposicions legals d'aplicació, en els mateixos termes que si s'haguera imposat la corresponent sanció.

No podrà apreciar-se reiteració en el cas que entre una comissió i una altra trancòrrega un termini superior a un any.

#### *Article 72. Consideracions particulars sobre alguns tipus de faltes*

1. En matèria de faltes d'assistència i puntualitat estes es consideraran injustificades quan:

No siguen notificades amb anterioritat llevat que es demostre la impossibilitat d'haver-ho fet.

No s'aporte justificació suficient i raonable dins de les quaranta-vuit hores següents, excepte casos de força major.

2. L'abús d'autoritat cometida pels qui exercisquen llocs de comandament serà considerada falta greu, o molt greu, segons els casos.

3. Es consideraran manifestacions de mala fe, frau, desleialtat o abús de confiança qualsevol tipus de conductes en què hi haja una vulneració del deure de transparència i col·laboració amb l'empresa deguda per la condició d'empleats seus per ella retribuïts, i s'anteposen els propis interessos als institucionals i professionals o bé hi haja malícia, ocultament, desviació de facultats o funcions, consumant comportaments que, si es conegueren amb antelació, no serien normalment autoritzats per l'empresa, o es consideren en general inaceptables o consta que han sigut retrets d'un mode amb anterioritat.

#### *Article 73. Sancions*

La direcció de l'empresa podrà imposar les següents sancions:

1. Per faltes lleus:

Amonestació verbal.

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

2. Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de dos a deu dies.

3. Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a tres mesos.

Acomiadament.

c) Se entenderán faltas muy graves, en todo caso, aquellas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector, o las que causen retraso o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del periódico o de las otras publicaciones de la empresa.

d) En particular para los puestos de redacción y de especial responsabilidad se tomará en cuenta el deterioro de confianza que la comisión de la falta pueda llevar consigo. A estos efectos se presumirán muy graves, salvo que concurrieran circunstancias excepcionales eximentes, las conductas consistentes en cualquier forma de desviación de fondos, hurtos, irregularidades contables, simulación de gastos o similares, con independencia de los importes a que se refieran.

e) Igualmente, en atención a la particular actividad de la empresa, se considerarán en general faltas muy graves todas aquellas conductas que pongan de manifiesto cualquier tipo de colaboración o convivencia en perjuicio de las empresas responsables de los periódicos diarios que compiten con *El Mundo*, en perjuicio de este, en cualquiera de las localidades en las que éste se distribuye.

f) Las que limiten o vulneren el ejercicio de los derechos constitucionales.

#### *Artículo 71. Reiteración*

A los efectos previstos en los artículos anteriores, se considerará que existe reiteración de falta leve o grave cuando, habiendo incurrido en conductas calificables como tales, la empresa las haya sancionado o commutada la sanción, se las haya imputado al empleado advirtiéndole por escrito que la repetición de la misma conducta se consideraría reiteración a estos efectos.

En tales casos de imputación sin sanción, podrá el empleado impugnar la decisión empresarial si así lo permitiesen las disposiciones legales de aplicación, en los mismos términos que si se hubiese impuesto la correspondiente sanción.

No podrá apreciarse reiteración en el caso de que entre una comisión y otra medie un plazo superior a un año.

#### *Artículo 72. Consideraciones particulares sobre algunos tipos de faltas*

1. En materia de faltas de asistencia y puntualidad éstas se considerarán injustificadas cuando:

No sean notificadas con anterioridad, salvo que se demuestre la imposibilidad de haberlo hecho.

No se aporte justificación suficiente y razonable dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, salvo casos de fuerza mayor.

2. El abuso de autoridad cometido por quienes desempeñen puestos de mando será considerado falta grave, o muy grave, según los casos.

3. Se considerarán manifestaciones de mala fe, fraude, deslealtad o abuso de confianza cualquier tipo de conductas en las que exista una vulneración del deber de transparencia y colaboración con la empresa debida a la condición de empleados de la misma por ella retribuidos, y se antepongan los propios intereses a los institucionales y profesionales o bien medie malicia, ocultamiento, desviación de facultades o funciones, consumando comportamientos que, de conocerse con antelación, no serían normalmente autorizados por la empresa, o se consideran en general inaceptables o consta que han sido reprochados de algún modo con anterioridad.

#### *Artículo 73. Sanciones*

La dirección de la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo por un día

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

Despido.

*Article 74. Sobre la sanció de suspensió d'ocupació i sou*

En el cas d'imposició d'una sanció d'ocupació i sou, en notificar-la podrà concretar-se ja el període en què haurà de tindre lloc la dita suspensió o advertir-se del seu compliment per a una vegada que recaiga sentència judicial o no siga possible la impugnació de la sanció, o deixar-ho pendent de concreció per al moment en què ho permeten les necessitats del servei; en este segon cas, i si no hi ha impugnació per part de l'empleat, haurà de fixar-se el moment de compliment efectiu de la sanció dins del termini d'un any.

*Article 75. Procediment*

En la imposició de les sancions hauran d'observar-se les normes de procediment que exigeixen les disposicions legals. Només serà exigible la tramitació d'expedient contradictori per a aquells supòsits que recullen estes disposicions.

Sense perjudici d'això, la direcció de l'empresa podrà decidir la incoació d'expedient contradictori amb anterioritat a la imposició en ferm d'una sanció en aquells casos en què considere necessària o convenient la informació o aclariment que este expedient puga comportar. Això no implica que puga exigir-se-li a l'empresa la incoació d'expedient per estos motius.

En el cas que s'instruisca expedient contradictori sense ser legalment exigible, la seua incoació interromprà els terminis de prescripció de les faltes, llevat que hi haja oposició escrita del treballador afectat al fet que se li instruisca el dit expedient. Si este es duu a efecte podrà observar la totalitat de la tramitació ordinària en els termes que es recullen en l'article següent o seguir una altra de caràcter abreujat conforme a la qual, sense nomenament d'instructor ni de secretari, es concedirà el termini de dos dies per a evacuar plec de descàrrecs i es practicaran, si l'empresa ho considera oportú, les proves que s'estimen imprescindibles en el termini màxim de set dies.

*Article 76. Expedient contradictori*

La incoació d'expedient contradictori seguirà els tràmits següents:

1. Notificació del plec de càrrecs al treballador afectat, i dels noms de l'instructor i secretari, que podran ser persones de qualsevol dels departaments de l'empresa o alienes a ella que, per la seua dedicació professional, resulten idònies.

En la dita notificació s'assenyalarà al treballador el termini amb què compta per a efectuar el plec de descàrrecs, que no podrà ser ni inferior a tres dies ni superior a cinc.

El plec de càrrecs de l'empresa haurà de descriure les conductes que es consideren constitutives de la falta de manera suficient perquè siga possible la defensa del treballador, però sense necessitat d'un caràcter exhaustiu o detallat, ni de la descripció d'aquells aspectes que siguin coneguts per l'afectat per haver-los protagonitzat o qualsevol altre motiu semblant. Igualment haurà d'assenyalar l'empresa, fins i tot sense una qualificació jurídica definitiva, el tipus d'obligació que es considera incomplida o el tipus genèric de falta que s'entén comesa, sent prou qualsevol de les dues mencions.

2. plec de descàrrecs. En el termini concedit al treballador, o abans si així ho preferix este, manifestarà per escrit l'expedientat tot el que convinga al seu dret, i podrà també proposar o aportar les proves que estime oportunes a l'efecte. Es practicaran aquelles que resulten proporcionades i eficaces per a l'esclariment dels fets, i l'instructor podrà rebutjar la pràctica de les que resulten manifestament improcedents o excessivament costoses o aparatosas.

En este moment podrà també el treballador manifestar el seu desig que no s'instruisca el dit expedient, renunciant així al seu dret, o simplement que no desitja efectuar cap descàrrec, limitant-se a l'assenyalamet o aportació de prova.

3. Pràctica de prova. En el termini màxim de quinze dies es practicaran aquelles proves que l'empresa considere necessàries o convenientes o que el treballador haja proposat, amb els límits abans expressats.

En el cas de declaració de testimonis, s'alçarà acta resumida de la seua declaració pel secretari de l'expedient.

*Artículo 74. Sobre la sanción de suspensión de empleo y sueldo*

En el caso de imposición de una suspensión de empleo y sueldo, al notificar la misma podrá concretarse ya el periodo en que deberá tener lugar tal suspensión o advertirse de su cumplimiento para una vez que recaiga sentencia judicial o no sea posible la impugnación de la sanción, o dejarlo pendiente de concreción para el momento en que lo permitan las necesidades del servicio; en este segundo caso, y de no haber impugnación por parte del empleado, deberá fijarse el momento de cumplimiento efectivo de la sanción dentro del plazo de un año.

*Artículo 75. Procedimiento*

En la imposición de las sanciones deberán observarse las normas de procedimiento que exijan las disposiciones legales. Sólo será exigible la tramitación de expediente contradictorio para aquellos supuestos que contemplan tales disposiciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa podrá decidir la incoación de expediente contradictorio con anterioridad a la imposición en firme de una sanción en aquellos casos en que considere necesaria o conveniente la información o aclaración que tal expediente pudiera llevar consigo. Lo anterior no implica que pueda exigírsela a la empresa la incoación de expediente por tales motivos.

En caso de que se instruya expediente contradictorio sin ser legalmente exigible, su incoación interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, salvo que mediase oposición escrita del trabajador afectado a que se le instruya tal expediente. Si el mismo se llevase a efecto, podrá observar la totalidad de la tramitación ordinaria en los términos que se contemplan en el artículo siguiente o seguir otra de carácter abreviado conforme a la cual, sin nombramiento de instructor ni de secretario, se concederá el plazo de dos días para evacuar pliego de descargos y se practicarán, si la empresa lo considerase oportuno, las pruebas que se estimen imprescindibles en el plazo máximo de siete días.

*Artículo 76. Expediente contradictorio*

La incoación de expediente contradictorio seguirá los siguientes trámites:

1. Notificación del pliego de cargos al trabajador afectado, y de los nombres del instructor y secretario, que podrán ser personas de cualquiera de los departamentos de la empresa o ajenas a la misma que, por su dedicación profesional, resulten idóneas.

En dicha notificación se le señalará al trabajador el plazo con que cuenta para efectuar el pliego de descargos, que no podrá ser ni inferior a tres días ni superior a cinco.

El pliego de cargos de la empresa deberá describir las conductas que se consideran constitutivas de la falta de manera suficiente para que sea posible la defensa del trabajador, pero sin necesidad de un carácter exhaustivo o detallado, ni de la descripción de aquellos extremos que sean conocidos por el afectado en razón a la protagonización de los mismos o cualquier otro motivo semejante. Igualmente deberá señalar la empresa, aun sin una calificación jurídica definitiva, el tipo de obligación que se considera incumplida o el tipo genérico de falta que se entiende cometida, siendo bastante cualquiera de las dos menciones.

2. Pliego de descargos. En el plazo concedido al trabajador, o antes si así lo prefiriese éste, manifestará por escrito el expedientado cuanto convenga a su derecho, pudiendo también proponer o aportar las pruebas que estime oportunas al efecto. Se practicarán aquellas que resulten proporcionadas y eficaces para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo el instructor desechar la práctica de las que resulten manifiestamente improcedentes o excesivamente costosas o aparatosas.

En ese momento podrá también el trabajador manifestar su deseo de que no se instruya tal expediente, renunciando así a su derecho, o simplemente que no desea efectuar descargo alguno, limitándose al señalamiento o aportación de prueba.

3. Práctica de prueba. En el plazo máximo de quince días se practicarán aquellas pruebas que la empresa considere necesarias o convenientes o que el trabajador haya propuesto, con los límites antes expresados.

En el caso de declaración de testigos, se levantará acta resumida de su declaración por el secretario del expediente.

Es farà constar igualment per mitjà d'escrit del secretari i davall la rúbrica «per a fer constar que amb esta data ...», l'aportació de documents a l'expedient, dels quals s'indicarà el seu origen i qualsevol altra circumstància significativa.

Podran incorporar-se igualment a l'expedient, a més dels documents que s'hagen demanat de particulars, institucions o organismes públics, fotografies, vídeos i pel·lícules, de l'estat i procedència dels quals deixara constància així mateix el secretari.

Només a sol·licitud del treballador expedientat podrà l'instructor prendre-li declaració per a aclarir qualsevol aspecte relatiu als plecs de càrrecs i de descàrrecs, alçant l'acta oportuna, que haurà de firmar en prova de conformitat o deixar de fer-ho manifestant al peu d'esta els aspectes en què considera que l'acta no respon a les seues vertaderes declaracions.

4. Proposta de l'instructor. Una vegada practicades les proves corresponents dins del termini assenyalat, l'instructor procedirà a tramestre a la direcció de l'empresa proposta de sanció on explicitarà els fets que considera constitutius de la corresponent falta laboral així com el tipus de falta comesa i la seua gravetat.

Amb la remissió de dita proposta es considerarà conclús l'expedient contradictori, que haurà d'elevar-se junt amb la proposta. En este moment el secretari hi inclourà, com a document inicial, acta on consten la totalitat de documents que conté i les dates de les diferents actuacions practicades.

5. Imposició de la sanció. A la vista de la proposta de l'instructor i del contingut de l'expedient contradictori, la direcció de l'empresa procedirà a la notificació escrita a l'empleat de la sanció que estime procedent, fent-li constar la data d'efectes, el tipus de falta que es considera comesa i la seua gravetat.

En esta notificació l'empresa podrà remetre's al contingut de la proposta de l'instructor si la fa seu, amb indicació exclusivament d'aquells aspectes que no s'hi continguen.

#### *Article 77. Prescripció*

Els terminis de prescripció dels diferents tipus de faltes seran els recollits en les disposicions legals d'aplicació.

En el cas de les faltas continuades, els terminis de prescripció no començaran a computar-se fins que no cesse la comissió de la conducta, i excepte el que disposa el paràgraf següent.

Quan, per haver-hi ocultació de la falta pel seu autor, esta no haja arribat a coneixement de l'empresa, el termini de prescripció no s'iniciarà fins que es produïsca el dit coneixement tant respecte als fets com respecte al seu abast i gravetat, i s'entendrà que l'ocultació no sols prolonga la comissió de la falta sinó que impeditx l'inici dels còmputos prescriptius.

#### *Article 78. Compatibilitat*

La responsabilitat per faltes laborals, i la imposició de les corresponents sancions, serà compatible amb la que pertoque en l'ordre civil, penal o administratiu, i no es podrà entendre en cap cas que l'exigència d'alguna d'elles exclou les restants ni implica renúncia a la seua exigibilitat.

Tampoc serà necessari, en cas de concorrència de distints tipus de responsabilitats, esperar la conclusió dels corresponents procediments aliens al laboral per a incoar o sancionar els pertanyents a este últim tipus.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

#### *Primera. Sistema de Jubilació Gradual i Flexible*

En esta matèria caldrà ajustar-se al que disposa l'ordenament legal vigente, les parts podran, si així procedira i ho estimaren necessari, subscriure els acords permesos per les normes d'aplicació, sense perjuici de l'exercici individual d'esta facultat entre l'empresa i els afectats, dins dels límits i en els casos que les disposicions prevegen a este efecte.

Se hará constar igualmente mediante escrito del secretario y bajo la rúbrica «para hacer constar que con esta fecha...», la aportación de documentos al expediente, de los que se indicará su origen y cualquiera otra circunstancia significativa.

Podrán incorporarse igualmente al expediente, además de los documentos que se hayan recabado de particulares, instituciones u organismos públicos, fotografías, vídeos y películas, de cuyo estado y procedencia dejará constancia asimismo el secretario.

Sólo a solicitud del trabajador expedientado podrá el instructor tomarle declaración para aclarar cualquier extremo relativo a los pliegos de cargos y de descargos, levantando el acta oportuna, que deberá firmar en prueba de conformidad o dejar de hacerlo manifestando al pie de la misma los extremos en que considera que el acta no responde a sus verdaderas declaraciones.

4. Propuesta del instructor. Practicadas las pruebas correspondientes dentro del plazo señalado, el instructor procederá a remitir a la dirección de la empresa propuesta de sanción en la que explicará los hechos que considera constitutivos de la correspondiente falta laboral, así como el tipo de falta cometida y su gravedad.

Con la remisión de dicha propuesta se considerará concluso el expediente contradictorio, que deberá elevarse en ese momento con la propuesta. En este momento el secretario incluirá en el mismo, como documento inicial, acta en la que consten la totalidad de documentos que contiene y las fechas de las diferentes actuaciones practicadas.

5. Imposición de la sanción. A la vista de la propuesta del instructor y del contenido del expediente contradictorio, la dirección de la empresa procederá a la notificación escrita al empleado de la sanción que estime procedente, haciéndole constar la fecha de efectos, el tipo de falta que se considera cometida y su gravedad.

En esta notificación podrá la empresa remitirse al contenido de la propuesta del instructor si la hace suya, con indicación exclusivamente de aquellos extremos que no se contuvieran en la misma.

#### *Artículo 77. Prescripción*

Los plazos de prescripción de los diferentes tipos de faltas serán los contemplados en las disposiciones legales de aplicación.

En el caso de las faltas continuadas, los plazos de prescripción no comenzarán a computarse hasta que no cese la comisión de la conducta, y salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando, por mediar ocultación de la falta por su autor, ésta no hubiese llegado a conocimiento de la empresa, el plazo de prescripción no se iniciará hasta que se produjese tal conocimiento tanto respecto a los hechos como respecto a su alcance y gravedad, entendiéndose que la ocultación no sólo prolonga la comisión de la falta sino que impide el inicio de los cómputos prescriptivos.

#### *Artículo 78. Compatibilidad*

La responsabilidad por faltas laborales, y la imposición de las correspondientes sanciones, será compatible con la que corresponda en el orden civil, penal o administrativo, no pudiéndose entender en ningún caso que la exigencia de alguna de ellas excluya las restantes ni implica renuncia a su exigibilidad.

Tampoco será necesario, en caso de concurrencia de distintos tipos de responsabilidades, esperar la conclusión de los correspondientes procedimientos ajenos a lo laboral para incoar o sancionar los pertenecientes a este último tipo.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### *Primera. Sistema de jubilación gradual y flexible*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente, pudiendo las partes si así procediese y lo estimasen necesario, suscribir los acuerdos permitidos por las normas de aplicación, sin perjuicio del ejercicio individual de esta facultad entre la empresa y los afectados, dentro de los límites y en los casos que las disposiciones contemplan a tal efecto.

*Segona. Plans d'Igualtat*

L'empresa i el Comitè d'empresa acorden elaborar a partir del Diagnòstic d'Igualtat que prepare l'empresa, un Pla d'Igualtat d'acord amb la norma legal vigent.

Així mateix, acorden elaborar un protocol de prevenció de l'assetjament en el treball en els termes previstos en la legislació vigent.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

*Primera*

El present conveni col·lectiu està afectat per l'acord assolit per la Comissió de Diàleg i negociació per al desenvolupament d'Unitat Editorial suscrit el dia 11 de maig de 2009 així com l'acta complementària de data de 14 de maig de 2009.

## ANNEX 1

### Descripció de grups professionals

#### 1. Redacció

Redactor cap: és el periodista que, a les ordres del director del periòdic, assumix la responsabilitat de la coordinació i configuració de la seua secció, i en el que són les seues línies bàsiques d'orientació i comunicació.

Cap de secció: és el periodista que assumix la responsabilitat, per davall del redactor cap, d'una determinada parcel·la de la seua secció, i en el que són les seues línies bàsiques d'orientació i comunicació.

Redactor: és el periodista que assumix les comeses pròpies d'informació literària o gràfica corresponent a la secció a què estiga assignat, seguint les indicacions del cap d'esta i conforme a les pràctiques i codis de la professió periodística.

Ajudant de redacció: és qui col·labora amb un o diversos redactors per a la preparació de les comeses informatives pròpies d'estos, recopilant el material adequat, efectuant les investigacions o contrasts de dades necessaris o a través de qualsevol altra funció auxiliar, en els termes que se li encomanen pels redactors o el cap de secció corresponent.

#### 2. Serveis

Director de departament: és qui, amb competència i experiència professional suficient, assumix la responsabilitat de la direcció i coordinació d'una unitat funcional pròpia de les comeses administratives, informàtiques o generals de l'empresa, té al seu càrrec les diverses àrees i imparteix els corresponents criteris de funcionament als seus caps, la labor dels quals controlarà i supervisarà.

Cap d'àrea: és qui, amb competència i experiència professional suficient, assumix la responsabilitat de la direcció i coordinació d'una unitat funcional subordinada al departament i comprensiva d'algunes de les activitats en què este es diversifique, respecte a les comeses administratives, informàtiques o generals de l'empresa, té al seu càrrec els empleats assignats a la dita unitat als quals impartirà els corresponents criteris de funcionament, i controlarà i supervisarà la seua labor. De tot això rendirà comptes al director del departament.

Personal directe: és aquell que, adscrit a les comeses administratives, informàtiques o generals de l'empresa, integra cada una de les àrees que constitueixen els departaments d'este grup professional.

## ANNEX 2

### Retribucions en cada grup professional

Nivells salarials de l'any 2008. (La present taula té l'IPC real de 2008 ja aplicat)

*Segunda. Plan de Igualdad*

La empresa y el Comité de la misma acuerdan elaborar a partir del diagnóstico de igualdad que prepare la empresa, un Plan de Igualdad de acuerdo con la norma legal vigente.

Asimismo, ambas acuerdan elaborar un protocolo de prevención del acoso en el trabajo en los términos previstos en la legislación vigente.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

*Primera*

El presente convenio colectivo está afectado por el acuerdo alcanzado por la Comisión de Diálogo y negociación para el desarrollo de Unidad Editorial suscrito el día 11 de mayo de 2009 así como el acta complementaria de fecha de 14 de mayo de 2009.

## ANEXO 1

### Descripción de grupos profesionales

#### 1. Redacción

Redactor-jefe: Es el periodista que, a las órdenes del director del periódico, asume la responsabilidad de la coordinación y configuración de su sección, y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

Jefe de sección: Es el periodista que asume la responsabilidad, por debajo del redactor-jefe, de una determinada parcela de su sección y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

Redactor: Es el periodista que asume los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que esté asignado, siguiendo las indicaciones del jefe de la misma y conforme a las prácticas y códigos de la profesión periodística.

Ayudante de redacción: Es quien colabora con uno o varios redactores para la preparación de los cometidos informativos propios de éstos, recopilando el material adecuado, o a través de cualquier otra función auxiliar, en los términos que se le encomiendan por los redactores o el jefe de sección correspondiente.

#### 2. Servicios

Director de departamento: Es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional propia de los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo las diversas áreas e impartiendo los correspondientes criterios de funcionamiento a sus jefes, cuya labor controlará y supervisará.

Jefe de área: Es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional subordinada al departamento y comprensiva de algunas de las actividades en que el mismo se diversifique, respecto a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo los empleados asignados a tal unidad, a los que impartirá los correspondientes criterios de funcionamiento, controlando y supervisando su labor. De todo ello rendirá cuentas ante el director del departamento.

Personal directo: Es aquel que, adscrito a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, integra cada una de las áreas que constituyen los departamentos de este grupo profesional.

## ANEXO 2

### Retribuciones en cada grupo profesional

Niveles salariales del año 2008. (La presente tabla tiene el IPC real de 2008 ya aplicado)

CATEGORIA	NIVELL INGRÉS	NIVELL 1	NIVELL 2	NIVELL 3
REDACTOR CAP	35805,57	41313,62	46821,66	52330,80
CAP SECCIÓ	31254,59	32240,96	38102,76	41313,62
REDACTOR	13744,08	15271,92	21380,04	31254,59
AJUD. REDACCIÓ	10419,28	12567,81	17954,33	21544,98
DIRECTOR DEPARTAMENT	31254,59	32240,96	38102,76	41313,62
CAP ÀREA	20836,40	21493,98	25402,56	27542,41
PERSONAL DIRECTE	13043,09	14674,02	17934,80	21195,57

\* \* \* \* \*

CATEGORIA	NIVEL INGRESO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
REDACTOR JEFE	35805,57	41313,62	46821,66	52330,80
JEFE SECCION	31254,59	32240,96	38102,76	41313,62
REDACTOR	13744,08	15271,92	21380,04	31254,59
AYUD.REDACCION	10419,28	12567,81	17954,33	21544,98
DTOR. DEPARTAMENTO	31254,59	32240,96	38102,76	41313,62
JEFE AREA	20836,40	21493,98	25402,56	27542,41
PERSONAL DIRECTO	13043,09	14674,02	17934,80	21195,57

### ANNEX 3

#### Protocol sobre mitjans informàtics

##### 1. Criteris generals i normes reguladores

1.1. Tot el material informàtic, i en particular l'ordinador, proporcionat als seus empleats per Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, constitueix una ferramenta de treball, propietat de l'empresa i facilitada per la direcció a fi d'exercir més eficientment les seues funcions laborals. Haurà de ser utilitzat amb la diligència deguda a fi d'evitar perjudicis derivats del mal ús d'estos.

1.2. El personal haurà d'utilitzar el material posat a la seu disposició amb la diligència deguda, a fi d'evitar perjudicis derivats del mal ús d'estos. Esta diligència haurà d'extremar-se en els casos en què els usuaris utilitzen un ordinador portàtil fora de les instal·lacions de la companyia.

En el supòsit de robatori, furt o danys infligits per un tercer, el treballador haurà d'interposar la denúncia corresponent.

1.3. Pel fet que la titularitat de la propietat del material informàtic correspon a l'empresa, i a la consideració d'este com a ferramenta de treball, serà necessària autorització expressa per a traslladar el material informàtic a dependències diferents de les designades per l'empresa, i, en especial, fora del centre de treball.

1.4. Cada treballador ha d'utilitzar els materials informàtics que l'empresa li haja adjudicat personalment per raó de les funcions exercides. No es permetrà l'ús de l'ordinador o mitjans informàtics per treballador diferent del que haja sigut designat per al dit ús, excepte notificació escrita a l'empresa sol·licitant el permís d'utilització corresponent amb la consegüent autorització d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA. La sol·licitud del permís mencionat s'haurà de realitzar per escrit dirigit al responsable del departament de l'empleat que cursa la sol·licitud, amb una antelació mínima de 24 hores a la utilització

### ANEXO 3

#### Protocolo sobre medios informáticos

##### 1. Criterios generales y normas reguladoras

1.1. Todo el material informático, y en particular el ordenador, proporcionado a sus empleados por Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, constituye una herramienta de trabajo, propiedad de la empresa y facilitada por la dirección con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales. Deberá ser utilizado con la diligencia debida con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos.

1.2. El personal deberá utilizar el material puesto a su disposición con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos. Esta diligencia deberá extremarse en los casos en que los usuarios utilicen un ordenador portátil fuera de las instalaciones de la compañía.

En el supuesto de robo, hurto o daños infligidos por un tercero, el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia.

1.3. Debido a que la titularidad de la propiedad del material informático corresponde a la empresa, y a la consideración del mismo como herramienta de trabajo, será necesaria autorización expresa para trasladar el material informático a dependencias distintas de las designadas por la empresa, y, en especial, fuera del centro de trabajo.

1.4. Cada trabajador debe utilizar los materiales informáticos que la empresa le haya adjudicado personalmente en atención a las funciones desempeñadas. No se permitirá el uso del ordenador o medios informáticos por trabajador distinto al que haya sido designado para dicho uso, salvo notificación escrita a la empresa solicitando el correspondiente permiso de utilización con la consiguiente autorización de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA. La solicitud del mencionado permiso habrá de realizarse por escrito dirigido al responsable del departamento del empleado que cursa la solicitud, con una antelación

de l'ús del material informàtic objecte de la petició. Excepcionalment, es permetrà que este tràmit es realitze verbalment sempre que es tracte d'ocasions esporàdiques prou motivades i amb coneixement del responsable del departament del treballador sol·licitant.

1.5. En el cas que l'accés per a iniciar el funcionament de l'ordinador o accedir al correu electrònic, bases de dades, programes informàtics, Intranet i Internet requerisca una clau, esta serà personal de l'empleat i coneguda únicament per ell i les persones designades per Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA.

L'empleat serà responsable de la seguretat dels seus equips i de no difondre a altres empleats la seua clau personal per a evitar qualsevol incidència o problema relacionat amb l'ús indegit del material i dels mitjans informàtics que li han sigut proporcionats per l'empresa. No podrà utilitzar-se la clau d'un altre treballador sense coneixement d'este ni autorització de l'empresa.

L'incompliment d'estes indicacions i la transgressió de la bona fe contractual en l'ús de les claus d'accés donarà lloc a les sancions previstes en el punt 8 del present protocol.

1.6. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA podrà adoptar en l'exercici dels seus poders de direcció les adequades mesures de control, regulades en el punt 6 del present protocol, dirigides a verificar l'ús degut dels mitjans informàtics adjudicats als treballadors.

1.7. La dotació, la utilització i el control de l'ús de l'ordinador i els mitjans informàtics proporcionats per l'empresa, les conseqüències i responsabilitats que del seu ús es deriven, i la resta de temes connexos, es regiran pel que disposa el present protocol, i subsidiàriament per les previsions de l'ordenament laboral, civil i específicamente informàtic.

## 2. Correu electrònic

### 2.1. Criteris generals

2.1.1. La direcció de l'empresa ha dotat els empleats d'una adreça individual de correu electrònic ja que l'exercici de les funcions del seu lloc de treball requereix raonablement de la seua utilització. Pel fet que és facultat de l'empresa l'organització del correu electrònic i el sistema que haja de seguir-se, amb llibertat absoluta per a decidir les seues condicions, Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, es reserva, en funció de les necessitats que cada lloc de treball presenta en cada moment, la possibilitat de mantindre, modificar o suprimir l'ús d'esta ferramenta.

2.1.2. Els usuariis evitaran en la medida que es puga facilitar la seua adreça de correu electrònic a efectos particulars a persones o institucions que, alienes al seu àmbit familiar o d'amistat, puguen provocar el risc d'enviaments massius o improcedents. En tot cas, si estos es produïren, adoptaran les mesures oportunes o les sol·licitaran dels responsables de sistemes.

### 2.2. Normes reguladores.

2.2.1. En cas de dubte, llacuna o insuficiència reguladora de qualsevol tipus caldrà ajustar-se als principis de bona fe, llibertat d'empresa i respecte als drets fonamentals, tots ells en el marc del que disposa el punt 1.1., que constituirà en tot cas referència interpretativa preponderant.

2.2.2. La direcció i el delegat de personal regularan en el futur qualsevol situació o incidència no recollida ara i que faça aconsellable la seua previsió.

### 2.3. Ús personal.

2.3.1. Els empleats d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, no obstant el dispositiu en 1.1., podrán utilitzar el correu electrònic facilitat per l'empresa per al seu ús personal i familiar en termes raonables i moderats. La utilització personal es procurarà fora de les hores de treball a fi d'impedir qualsevol perjudici a les funcions laborals.

2.3.2. El caràcter raonable i moderat dels enviaments personals es presumirà, excepte prova en contra, fins al nombre vuitanta correus mensuals. Superat eixe nombre, corresponderà a l'empleat justificar la seua procedència.

2.3.3. En els enviaments de caràcter personal s'indicarà, en l'apartat referent a la matèria o contingut del correu, este caràcter amb la

mínima de 24 horas a la utilització del uso del material informático objeto de la petición. Excepcionalmente, se permitirá que este trámite se realice verbalmente siempre que se trate de ocasiones esporádicas suficientemente motivadas y con conocimiento del responsable del departamento del trabajador solicitante.

1.5. En caso de que el acceso para iniciar el funcionamiento del ordenador o acceder al correo electrónico, bases de datos, programas informáticos, Intranet e Internet requiera una clave, ésta será personal del empleado y conocida únicamente por él y las personas designadas por Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA.

El empleado será responsable de la seguridad de sus equipos y de no difundir a otros empleados dicha clave personal para evitar cualquier incidencia o problema relacionado con el uso indebido del material y los medios informáticos que le han sido proporcionados por la empresa. No podrá utilizarse la clave de otro trabajador sin conocimiento de éste ni autorización de la empresa.

El incumplimiento de estas indicaciones y la trasgresión de la buena fe contractual en el uso de las claves de acceso dará lugar a las sanciones previstas en el punto 8 del presente Protocolo.

1.6. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, podrá adoptar en el ejercicio de sus poderes de dirección las adecuadas medidas de control, reguladas en el punto 6 del presente Protocolo, dirigidas a verificar el uso debido de los medios informáticos adjudicados a los trabajadores.

1.7. La dotación, utilización y control del uso del ordenador y los medios informáticos proporcionados por la Empresa, las consecuencias y responsabilidades que del uso del mismo se derivan, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente Protocolo, y subsidiariamente por las previsiones del ordenamiento laboral, civil y específicamente informático.

## 2. Correo electrónico

### 2.1. Criterios generales

2.1.1. La dirección de la empresa ha dotado a los empleados de una dirección individual de correo electrónico en atención a que el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo requiere razonablemente de su utilización. Debido a que es facultad de la empresa la organización del correo electrónico y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones, Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, se reserva, en función de las necesidades que cada puesto de trabajo presente en cada momento, la posibilidad de mantener, modificar o suprimir el uso de dicha herramienta.

2.1.2. Los usuarios evitarán en lo posible facilitar su dirección de correo electrónico a efectos particulares a personas o instituciones que, alienas a su ámbito familiar o de amistad, puedan provocar el riesgo de remisiones masivas o improcedentes. En todo caso, si las mismas se produjesen, adoptarán las medidas oportunas o las solicitarán de los responsables de sistemas.

### 2.2. Normas reguladoras

2.2.1. En caso de duda, laguna o insuficiencia reguladora de cualquier tipo se estará a los principios de buena fe, libertad de empresa y respeto a los derechos fundamentales, todos ellos en el marco de lo dispuesto en el punto 1.1., que constituirá en todo caso referencia interpretativa preponderante.

2.2.2. La dirección y el delegado de personal regularán en el futuro cualquier situación o incidencia no contemplada ahora y que haga aconsejable su previsión.

### 2.3. Uso personal

2.3.1. Los empleados de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, no obstante lo dispuesto en 1.1., podrán utilizar el correo electrónico facilitado por la empresa para su uso personal y familiar en términos razonables y moderados. La utilización personal se procurará fuera de las horas de trabajo a fin de impedir cualquier perjuicio a las funciones laborales.

2.3.2. El carácter razonable y moderado de los envíos personales se presumirá, salvo prueba en contrario, hasta el número de ochenta correos mensuales. Superado ese número, corresponderá al empleado justificar su procedencia.

2.3.3. En los envíos de carácter personal se indicará, en el apartado referente a la materia o contenido del correo, tal carácter con la

paraula, en majúscules, «PERSONAL», que es podrà adjuntar amb qualsevol altra indicació. No indicar-ho així allibera a l'empresa de qualsevol responsabilitat amb vista al control d'estos correus, segons els criteris que s'exposaran en l'apartat 2.5 d'este punt.

2.3.4. Amb caràcter general, no podràn realitzar-se enviaments massius, llevat que estiguin autoritzats per la Direcció de Recursos Humans, a través de la qual es cursaran excepte el que disposa el número 2.9. Amb la finalitat d'agilitzar els processos de treball, este mateix departament autoritzarà a fer enviaments massius de caràcter estrictament professional aquelles persones que per la seua activitat necessiten fer-los de manera sistemàtica i habitual.

2.3.5. Qualsevol tipus d'enviaments, i en particular els massius, evitaran que per l'extensió del seu text o la capacitat dels arxius que s'adjunten, puguen bloquejar el servidor de l'empresa o limitar de qualsevol manera la seua rapidesa o eficiència.

#### 2.4. Condicions generals d'utilització.

2.4.1. Com a criteri general, i en la mesura que el correu electrònic manifesta tindre el seu origen en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, s'haurà d'evitar-hi qualsevol contingut contrari als principis ètics comunament acceptats per la societat, oposat a l'ordre públic o que vulnere els drets fonamentals de la persona. En tot cas, l'empresa, utilitzant a este efecte els mecanismos del sistema que resulten necessaris, podrà incorporar automàticament a qualsevol correu la indicació que no es fa responsable dels seus continguts, que resulten exclusivament imputables al remitent.

2.4.2. Quan el correu s'utilitze amb una finalitat laboral, tal com la sol·licitud de permisos, denúncia de terminis, interposició de reclamacions, així com les contestacions que la direcció de l'empresa envie per estos motius, estes comunicacions valdran i seran eficares des de la data del seu enviament.

2.4.3. S'evitaran escrupulosament els continguts de caràcter violent, racista, sexista, pornogràfic i, en els massius, d'índole merament humorística, tenint en compte la possibilitat que qualsevol ciutadà té al seu abast comptar amb la seua pròpia adreça de correu electrònic en mitjans aliens a l'empresa.

2.4.4. Queda en tot cas rigorosament prohibida la utilització del correu electrònic corresponent al lloc de treball per a l'exercici de qualsevol activitat professional, per compte propi o aliena, diferent de la funció que s'exerceix en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA. A estos efectos es consideraran incisos en la prohibició els avisos, creuaments de correspondència i semblants que, fins i tot sense contingut directament professional, col·laboren al manteniment d'eixa activitat professional aliena.

2.4.5. Es considerarà així mateix particularment repretxable la utilització del correu electrònic per a l'enviament a companys, subordinats, clients, proveïdors o persones vinculades a l'empresa per qualsevol altre motiu, de comunicats que puguen implicar o constituir, per si mateixos o acumulats a altres semblants, assetjament sexual o moral.

2.4.6. Es procurarà pels usuaris evitar l'emmagatzematge excessiu de correus, en particular el d'aquells que porten adjunts documents extensos.

2.4.7. Amb la finalitat d'evitar sobrecàrregues al sistema informàtic encarregat del servei de correu electrònic, l'empresa es reserva el dret d'establir quotes d'espai disponible per a cada compte de correu, podent restringir-se de forma automàtica l'enviament i/o recepció de missatges si el límit establert se supera.

#### 2.5. Control empresarial

2.5.1. Es reconeix la llibilitat de l'empresa per a establir els mecanismos necessaris perquè el sistema informàtic puga detectar el nombre de correus i les adreces a què s'han remés des de cada usuari amb l'excepció estableida en el número 2.9.2. El contingut no podrà ser revisat més que en els casos i amb els requisits que s'especifiquen en l'apartat següent.

2.5.2. L'empresa podrà dur a terme revisions de correu únicament per les causes següents:

a) Quan hi haja indicis raonables que puguen estar cometent-se delictes o faltes per mitjà de la utilització del correu electrònic.

palabra, en mayúsculas, «PERSONAL», que se podrá acompañar de cualquier otra indicación. El no indicarlo así libera a la empresa de cualquier responsabilidad en orden al control de dichos correos, según los criterios que se expondrán en el apartado 2.5 de este punto.

2.3.4. Con carácter general, no podrán realizarse envíos masivos, salvo que estos estén autorizados por la Dirección de Recursos Humanos, a cuyo través se cursarán salvo lo dispuesto en el número 2.9. Con la finalidad de agilizar los procesos de trabajo, este mismo departamento autorizará a hacer envíos masivos de carácter estrictamente profesional a aquellas personas que por su actividad precisen hacerlos de manera sistemática y habitual.

2.3.5. Cualquier tipo de envíos, y en particular los masivos, evitarán que por la extensión de su texto o la capacidad de los archivos que se adjunten, puedan bloquear el servidor de la Empresa o limitar de cualquier manera su rapidez o eficiencia.

#### 2.4. Condiciones generales de utilización.

2.4.1. Como criterio general, y en la medida en que el correo electrónico manifiesta tener su origen en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, se deberá evitar en el mismo cualquier contenido contrario a los principios éticos comúnmente aceptados por la sociedad, opuesto al orden público o que vulnere los derechos fundamentales de la persona. En cualquier caso, la empresa, utilizando al efecto los mecanismos del sistema que resulten necesarios, podrá incorporar automáticamente a cualquier correo la indicación de que no se hace responsable de sus contenidos, que resultan exclusivamente imputables al remitente.

2.4.2. Cuando el correo se utilice con una finalidad laboral, tal como la solicitud de permisos, denuncia de plazos, interposición de reclamaciones, así como las contestaciones que la dirección de la empresa envíe por estos motivos, dichas comunicaciones valdrán y serán eficaces desde la fecha de su envío.

2.4.3. Se evitarán escrupulosamente los contenidos de carácter violento, racista, sexista, pornográfico y, en los masivos, de índole meramente humorística, habida cuenta de la posibilidad que cualquier ciudadano tiene a su alcance de contar con su propia dirección de correo electrónico en medios ajenos a la empresa.

2.4.4. Queda en todo caso rigurosamente prohibida la utilización del correo electrónico correspondiente al puesto de trabajo para el desempeño de cualquier actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA. A estos efectos se considerarán incluidos en la prohibición los avisos, cruces de correspondencia y similares que, aun sin contenido directamente profesional, colaboren al mantenimiento de esa actividad profesional ajena.

2.4.5. Se considerará asimismo particularmente reprochable la utilización del correo electrónico para el envío a compañeros, subordinados, clientes, proveedores o personas vinculadas a la empresa por cualquier otro motivo, de comunicados que puedan implicar o constituir, por sí mismos o acumulados a otros similares, acoso sexual o moral.

2.4.6. Se procurará por los usuarios evitar el almacenamiento excesivo de correos, en particular el de aquellos que lleven adjuntos documentos extensos.

2.4.7. Con la finalidad de evitar sobrecargas al sistema informático encargado del servicio de correo electrónico, la empresa se reserva el derecho de establecer cuotas de espacio disponible para cada cuenta de correo, pudiendo restringirse de forma automática el envío y/o recepción de mensajes si el límite establecido se supera.

#### 2.5. Control empresarial

2.5.1. Se reconoce la libertad de la empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar el número de correos y las direcciones a que se han remitido desde cada usuario con la salvaguarda establecida en el número 2.9.2. El contenido no podrá ser revisado más que en los casos y con los requisitos que se especifican en el apartado siguiente.

2.5.2. La empresa podrá llevar a cabo revisiones de correo únicamente por las siguientes causas:

a) Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometiendo delitos o faltas mediante la utilización del correo electrónico.

b) Quan hi haja indicis raonables d'abusos manifestos o utilització indeguda dels correus, l'adreça o qualsevol altra referència, tant en la condició de remitent com de destinatari per part de l'usuari.

c) Quan puga raonablement presumir-se l'existència d'assetjament o un altre tipus de perjudicis causats per mitjà del correu electrònic a companys, subordinats, clients, proveïdors, assessors o persones estretament vinculades a l'empresa per qualsevol altre títol.

2.5.3. Les revisions de correu electrònic hauran de dur-se a terme en presència d'un representant dels treballadors, i les dites actuacions es faran amb la deguda discreció. S'alçarà una acta de la revisió.

2.5.4. L'empresa podrà precintar l'ordinador de l'usuari de què es tracte, per a portar posteriorment a terme el registre en les condicions assenyalades en l'apartat anterior. Del precinte s'alçarà també acta, que firmaran dos testimonis, i es notificarà prèviament al delegat de personal.

#### 2.6. Utilització d'adreses de correu alienes a la de l'usuari

2.6.1. Llevat de les excepcions previstes en el número següent, queda prohibida la utilització del correu electrònic d'un altre usuari, a fi d'evitar, per la consegüent confusió, qualsevol tipus de perjudici a ambdós o a l'empresa.

2.6.2. Per a la utilització d'un correu electrònic alié haurà d'haver el consentiment de l'usuari de forma expressa, i amb notificació prèvia a la Direcció de Recursos Humans, indicant la causa d'esta utilització.

#### 2.7. Virus

2.7.1. Davant de qualsevol situació dubtosa o de risc sobre la possible introducció de virus, els usuaris hauran de dirigir-se als responsables de sistemes i seguir les instruccions que estos els faciliten.

#### 2.8. Extinció del contracte

2.8.1. En cessar en l'empresa per extinció del contracte de treball, es presumirà, excepte expressa indicació justificada en contra, el caràcter professional del correu electrònic que es puga rebre en la terminal de l'empleat que cessa, o que hi estiga emmagatzemat, i l'empresa quedrà en llibertat per a revisar-lo o eliminar-lo.

2.8.2. Els rebuts de liquidació incorporaran una previsió sobre això, autoritzant l'empresa. En cas d'existir circumstàncies excepcionals que justifiquen el contrari, es faran les especificacions oportunes, a este efecte no serà suficient la simple voluntat en contra de l'interesat.

2.8.3. En cap cas es produirà responsabilitat de l'empresa ni cap obligació de comunicar els continguts dels correus que puguen rebre's amb posterioritat al cessament, llevat que expressament i justificadament hi haja advertència a este efecte de l'empleat, que haurà d'especificar els correus sobre els quals pot ser necessari actuar de forma excepcional.

#### 2.9. Delegat de personal

2.9.1. L'empresa proveirà el delegat de personal de la seua pròpia adreça de correu electrònic i de la terminal corresponent, per a la seua utilització exclusiva, que podrà ser duta a terme per qualsevol dels seus membres, encara que només per ells.

2.9.2. Com a criteri general els correus electrònics emesos des de la terminal del delegat de personal es consideraren confidencials i l'empresa no podrà revisar-los, llevat de causes excepcionals que ho justifiquen i que hauran de ser en tot cas notificades prèviament al Comitè, que obviament assistiria a eixa revisió.

2.9.3. El delegat de personal procurarà evitar l'enviament massiu de correus amb documents adjunts l'extensió dels quals siga superior a 500 K.

2.9.4. En cap cas els correus electrònics creuats entre el delegat de personal i la direcció podran considerar-se constitutius d'accords laborals.

2.9.5. En el cas que el delegat de personal, a través del correu electrònic, sol·licite qualsevol tipus d'autorització a la direcció, com realitzacions d'assemblees, absències per funcions representatives o qualsevol altra dins de l'àmbit de les seues competències, mai podrà entendre's concedida l'autorització per silenci, al contrari, es requerirà contestació afirmativa expressa.

b) Cuando existan indicios razonables de abusos manifiestos o utilización indebida de los correos, la dirección o cualquier otra referencia, tanto en la condición de remitente como de destinatario por parte del usuario.

c) Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o personas estrechamente vinculadas a la empresa por cualquier otro título.

2.5.3. Las revisiones de correo electrónico tendrán que llevarse a cabo en presencia de un representante de los trabajadores, realizándose dichas actuaciones con la debida discreción. Se levantará un acta de la revisión.

2.5.4. La empresa podrá precintar el ordenador del usuario de que se trate, para llevar posteriormente a cabo el registro en las condiciones señaladas en el apartado anterior. Del precinto se levantará también acta, que firmarán dos testigos, y se notificará previamente al delegado de personal.

#### 2.6. Utilización de direcciones de correo ajenas a la del usuario

2.6.1. Salvo las excepciones contempladas en el número siguiente, queda prohibida la utilización del correo electrónico de otro usuario, a fin de evitar, por la consiguiente confusión, cualquier tipo de perjuicio a ambos o a la empresa.

2.6.2. Para la utilización de un correo electrónico ajeno tendrá que mediar el consentimiento del usuario de forma expresa, y con notificación previa a la Dirección de Recursos Humanos, indicando la causa de tal utilización.

#### 2.7. Virus

2.7.1. Ante cualquier situación dudosa o de riesgo sobre la posible introducción de virus, los usuarios deberán dirigirse a los responsables de sistemas y seguir las instrucciones que por estos se les faciliten.

#### 2.8. Extinción del contrato

2.8.1. Al cesar en la empresa por extinción del contrato de trabajo, se presumirá, salvo expresa indicación justificada en contrario, el carácter profesional del correo electrónico que se pueda recibir en la terminal del empleado que cesa, o que esté almacenado en la misma, quedando en libertad la Empresa para su revisión o eliminación.

2.8.2. Los recibos de finiquito incorporarán una previsión a este respecto, autorizando a la empresa. En caso de existir circunstancias excepcionales que justifiquen lo contrario, se harán las especificaciones oportunas, no bastando al efecto la simple voluntad en contra del interesado.

2.8.3. En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese, salvo que expresa y justificadamente medie advertencia al efecto del empleado, que deberá especificar los correos sobre los que pueda ser necesario actuar de forma excepcional.

#### 2.9. Delegado de personal

2.9.1. La empresa proveerá al delegado de personal de su propia dirección de correo electrónico y de la correspondiente terminal, para su utilización exclusiva, que podrá ser llevada a cabo por cualquiera de sus miembros, aunque sólo por ellos.

2.9.2. Como criterio general los correos electrónicos emitidos desde la terminal del delegado de personal se consideraran confidenciales, no pudiendo la empresa proceder a su revisión, salvo causas excepcionales que lo justifiquen y que deberán ser en todo caso notificadas previamente al Comité, que obviamente asistiría a tal revisión.

2.9.3. El delegado de personal procurará evitar el envío masivo de correos con documentos adjuntos cuya extensión sea superior a 500 K.

2.9.4. En ningún caso los correos electrónicos cruzados entre el delegado de personal y la dirección podrán considerarse constitutivos de acuerdos laborales.

2.9.5. En el caso de que el delegado de personal, a través del correo electrónico, solicite cualquier tipo de autorización a la dirección, como celebraciones de asambleas, ausencias por funciones representativas o cualquier otra dentro del ámbito de sus competencias, nunca podrá entenderse concedida la autorización por silencio, requiriéndose, por el contrario, contestación afirmativa expresa.

### 3. Xarxes

3.1. L'accés a Internet i al navegador existent en les terminals informàtiques de cada lloc de treball de l'empresa es configura com una ferramenta de treball facilitada per l'empresa per a un millor exercici de les funcions laborals encomanades, per la qual cosa este ús es presumix de caràcter laboral o professional, i haurà de ser adequat al desenvolupament de les dites funcions.

3.2. Els empleats podrán fer ús per a fins personals de l'accés i navegador d'Internet facilitats per l'empresa, si bé el seu ús efectiu haurà de ser moderat i responsable, no perjudicant en cap cas l'exercici professional. No obstant això, l'empresa recomana que l'accés i navegació a Internet amb fins personals es produïsca fora de les hores de treball, per exemple en l'hora del menjar o a la finalització de la jornada laboral.

3.3. Queda estrictament prohibit l'accés a debats en temps real (xats, telnet, missatgeria electrònica, tipus MSN i semblants), dins i fora de la jornada de treball. En els supòsits que siga necessari per raons de treball accedir a debats en temps real, se sol·licitarà de l'immediat superior l'autorització necessària per a això.

3.4. Qualsevol fitxer introduït en el terminal de l'usuari des d'Internet haurà de complir els requisits i les normes establits, i en particular els referits a la propietat intel·lectual i industrial i al control de virus. Especialment es prohibix la descàrrega de fitxers amb continguts de jocs, música, imatges o qualsevol material que no siga de treball.

3.5. Es prohibix la descàrrega a través d'Internet de programari d'origen desconegut o propietat de l'usuari en els sistemes informàtics de l'empresa, llevat que hi haja autorització prèvia d'algún membre del departament de sistemes.

3.6. La descàrrega de programari sense les llicències oportunes per part del treballador està totalment prohibida, per la responsabilitat que podria derivar a l'empresa esta descàrrega.

3.7. En cas d'incompliment de les normes anteriors, l'usuari acceptarà alliberar Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, de qualsevol responsabilitat en cas de reclamació, litigi, pèrdua, danys o despeses relacionats amb la utilització de qualsevol còpia no autoritzada.

3.8. No es permetrà en cap cas l'accés a pàgines amb continguts de caràcter violent, sexista, racista, pornogràfic o obscè, així com la utilització de la xarxa per a jocs d'atzar, sortejos o subhastes, i, en general, totes les que puguen perjudicar el bon nom de l'empresa o suposar-li càrregues econòmiques de qualsevol tipus, llevat d'autorització expressa.

3.9. No es permetrà la descàrrega d'arxius d'Internet que per la seua extensió o capacitat puguen bloquejar el servidor de l'empresa o limitar d'alguna manera la seua rapidesa o eficiència, ni de programes que alteren la configuració inicial instal·lada en els ordinadors personals dels llocs de treball, llevat d'autorització del departament tècnic responsable.

3.10. Llevat de les excepcions previstes en el número següent, queda prohibida la utilització del terminal informàtic d'un altre usuari per a l'accés a Internet, a fi d'evitar, per la confusió consegüent, qualsevol tipus de perjudici a ambdós o a l'empresa.

Per a accedir a Internet des del terminal informàtic assignat a un altre treballador de l'empresa haurà d'haver el consentiment de l'usuari de forma expressa, i amb notificació prèvia a la Direcció de Recursos Humans, indicant la causa d'esta utilització.

### 4. Bases de dades

#### 4.1. Bases de dades relatives als treballadors.

4.1.1. Es garantix als empleats d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, que les seues dades personals que es troben en poder de l'empresa derivades de processos de selecció de personal, contractació, vida laboral i la resta d'activitats relacionades amb l'empresa, seran custodiades per l'empresa conforme a les previsions de la Llei Orgànica núm. 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, actualment vigent, o de la normativa que en el futur la puga substituir, i únicament podran ser utilitzades er les esmentades empreses per als fins propis de l'àmbit laboral.

4.1.2. A estos efectos, l'empresa mantindrà informatos als treballadors,

### 3. Redes

3.1. El acceso a Internet y al navegador existente en las terminales informáticas de cada puesto de trabajo de la empresa se configura como una herramienta de trabajo facilitada por la empresa para un mejor desempeño de las funciones laborales encomendadas, por lo que dicho uso se presume de carácter laboral o profesional, y habrá de ser adecuado al desarrollo de dichas funciones.

3.2. Los empleados podrán hacer uso para fines personales del acceso y navegador de Internet facilitados por la empresa, si bien su uso efectivo deberá ser moderado y responsable, no perjudicando en ningún caso el desempeño profesional. No obstante, la empresa recomienda que el acceso y navegación a Internet con fines personales se produzca fuera de las horas de trabajo, por ejemplo en la hora de la comida o a la finalización de la jornada laboral.

3.3. Queda estrictamente prohibido el acceso a debates en tiempo real (chats, telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares), dentro y fuera de la jornada de trabajo. En los supuestos que sea necesario por razones de trabajo acceder a debates en tiempo real, se solicitará del inmediato superior la autorización necesaria para ello.

3.4. Cualquier fichero introducido en el terminal del usuario desde Internet deberá cumplir los requisitos y normas establecidos, y en particular los referidos a la propiedad intelectual e industrial y al control de virus. Especialmente se prohíbe la descarga de ficheros con contenidos de juegos, música, imágenes o cualquier material que no sea de trabajo.

3.5. Se prohíbe la descarga a través de Internet de software de origen desconocido o propiedad del usuario en los sistemas informáticos de la empresa, salvo que exista autorización previa de algún miembro del departamento de sistemas.

3.6. La descarga de software sin las licencias oportunas por parte del trabajador está totalmente prohibida, por la responsabilidad que podría derivar a la empresa dicha descarga.

3.7. En caso de incumplimiento de las normas anteriores, el usuario aceptará liberar a Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados con la utilización de cualquier copia no autorizada.

3.8. No se permitirá en ningún caso el acceso a páginas con contenidos de carácter violento, sexista, racista, pornográfico u obsceno, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos o subastas, y, en general, todas las que puedan perjudicar el buen nombre de la empresa o suponerle cargas económicas de cualquier tipo, salvo autorización expresa.

3.9. No se permitirá la descarga de archivos de Internet que por su extensión o capacidad puedan bloquear el servidor de la empresa o limitar de alguna manera su rapidez o eficiencia, ni de programas que alteren la configuración inicial instalada en los ordenadores personales de los puestos de trabajo, salvo autorización del departamento técnico responsable.

3.10. Salvo las excepciones contempladas en el número siguiente, queda prohibida la utilización del terminal informático de otro usuario para el acceso a Internet, a fin de evitar, por la consiguiente confusión, cualquier tipo de perjuicio a ambos o a la empresa.

Para acceder a Internet desde el terminal informático asignado a otro trabajador de la empresa tendrá que mediar el consentimiento del usuario de forma expresa, y con notificación previa a la Dirección de Recursos Humanos, indicando la causa de tal utilización.

### 4. Bases de datos

#### 4.1. Bases de datos relativas a los trabajadores

4.1.1. Se garantiza a los empleados de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, que los datos personales de los mismos obrantes en poder de las empresas derivados de procesos de selección de personal, contratación, vida laboral y demás actividades relacionadas con la empresa, serán custodiados por la misma conforme a las previsions de la Ley Orgánica nº 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, actualmente vigente, o de la normativa que en el futuro la pueda sustituir, pudiendo utilizarse únicamente por las citadas empresas para los fines propios del ámbito laboral.

4.1.2. A estos efectos, la empresa mantendrá informados a los

en tot moment, del departament competent i de la persona responsable del fitxer que continga les seus dades i del seu tractament en l'empresa.

#### 4.2. Altres bases de dades.

4.2.1. Els empleats estan obligats a tractar les bases de dades i la informació continguda en arxius, carpetes o disc dur dels ordinadors de l'empresa relatives a clients, proveïdors, expedients, assessors, professionals relacionats amb l'empresa i, en general, totes les que es manegen amb ocasió de la relació laboral, amb la confidencialitat deguda, i es prohibix totalment el tràfic, la transmissió, la manipulació, l'extracció o la competència deslleial, entre altres conductes que puguen perjudicar Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, per part dels empleats.

4.2.2. L'obligació de confidencialitat serà especialment rigorosa respecte a dades sobre salut, riscos, qüestions familiars i personals i d'índole privada, així com les dades econòmiques i de les altres matèries que puguen interessar a la competència.

#### 5. Propietat intel·lectual

5.1. La titularitat dels drets d'explotació sobre un programa d'ordinador o base de dades creades per un treballador assalariat seguint les instruccions del seu empresari o en l'exercici de les funcions que li han sigut confiades corresponderan exclusivament a l'empresari, llevat de pacte en contra, de conformitat amb l'article 97.4 i els connexos amb este del Reial Decret Legislatiu 1/1996, de 12 d'abril, que aprova el text refós de la Llei de Propietat Intel·lectual.

5.2. Igualment, també correspondran a l'empresari els drets d'explotació de la transformació del programa o reordenació de la base de dades.

#### 6. Control empresarial

6.1. Amb caràcter general, és facultat de l'empresa inherent al seu poder de direcció utilitzar totes les mesures que considere adequades per a garantir tant l'adecuada conservació del material informàtic posat a disposició dels empleats com la seua utilització de conformitat amb la bona fe, l'absència d'abús o perjudici a l'empresa, els seus empleats o tercers, i els criteris expressats en este protocol.

6.2. L'empresa, específicamente, prèvia informació als empleats, controlarà l'ús que el treballador realitza de l'accés a Internet. Este control, que podrà comprendre tant el temps com les pàgines d'accés, es podrà realitzar per mitjà de la instal·lació de sistemes en el servidor central de l'empresa o en els ordinadors de cada un dels treballadors, sense que això supose cap vulneració del dret a la intimitat, atés el caràcter de ferramenta de treball que té l'accés a Internet.

6.3. Respecte al correu electrònic caldrà ajustar-se al que disposa el 2.5.

#### 7. Extinció del contracte

7.1. En el moment de l'extinció del contracte, el treballador estarà obligat a tornar en degudes condicions tot el material informàtic proporcionat per l'empresa amb tota la informació professional emmagatzemada, així com facilitar les claus d'accés al seu ordinador, programes, bases de dades, arxius protegits, Intranet, Internet i correu electrònic.

7.2. Qualsevol empleat respondrà dels danys causats en el sistema o material informàtic, fins a la data d'extinció del seu contracte. L'empresa podrà disposar de l'equip informàtic de l'empleat el mateix dia de la finalització de la seua relació laboral.

7.3. En el moment de finalització de la relació laboral amb l'empresa, el deure de confidencialitat romandrà vigent, es prohibix expressament que l'empleat s'apropie de cap dada, llístat, ni contingut de les bases de dades, arxius, carpetes o disc dur als quals haja tingut accés per raó de la seua vinculació laboral amb l'empresa, excepte els arxius que incloguen articles del mateix empleat i els fitxers relatius a la seua agenda i contactes personals.

trabajadores, en todo momento, del Departamento competente y de la persona responsable del fichero que contenga sus datos y tratamiento de los mismos en la empresa.

#### 4.2. Otras bases de datos

4.2.1. Los empleados están obligados a tratar las bases de datos e información contenida en archivos, carpetas o disco duro de los ordenadores de la empresa relativas a clientes, proveedores, expedientes, asesores, profesionales relacionados con la empresa y, en general, todas las que manejen con ocasión de la relación laboral, con la confidencialidad debida, prohibiéndose totalmente el tráfico, transmisión, manipulación, extracción o competencia desleal, entre otras conductas que puedan perjudicar a Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SA, por parte de los empleados.

4.2.2. La obligación de confidencialidad será especialmente rigurosa respecto a datos sobre salud, riesgos, cuestiones familiares y personales y de índole privada, así como los datos económicos y de las demás materias que puedan interesar a la competencia.

#### 5. Propiedad intelectual

5.1. La titularidad de los derechos de explotación sobre un programa de ordenador o base de datos creados por un trabajador asalariado siguiendo las instrucciones de su empresario o en el ejercicio de las funciones que le han sido confiadas corresponderán exclusivamente al empresario, salvo pacto en contrario, de conformidad con el artículo 97.4 y los conexos con éste del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, que aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.

5.2. Igualmente, también corresponderán al empresario los derechos de explotación de la transformación del programa o reordenación de la base de datos.

#### 6. Control empresarial

6.1. Con carácter general, es facultad de la empresa inherent a su poder de dirección el utilizar cuantas medidas considere adecuadas para garantizar tanto la adecuada conservación del material informático puesto a disposición de los empleados como su utilización de conformidad con la buena fe, la ausencia de abuso o perjuicio a la empresa, sus empleados o terceros, y los criterios expresados en este Protocolo.

6.2. La empresa, específicamente, previa información a los empleados, controlará el uso que el trabajador realiza del acceso a Internet. Este control, que podrá abarcar tanto el tiempo como las páginas de acceso, se podrá realizar mediante la instalación de sistemas en el servidor central de la empresa o en los ordenadores de cada uno de los trabajadores, sin que ello suponga vulneración alguna del derecho a la intimidad, dado el carácter de herramienta de trabajo que tiene el acceso a Internet.

6.3. Respecto al correo electrónico se estará a lo dispuesto en el 2.5.

#### 7. Extinción del contrato

7.1. En el momento de la extinción del contrato, el trabajador estará obligado a proceder a la devolución en debidas condiciones de todo el material informático proporcionado por la empresa con toda la información profesional almacenada, así como facilitar las claves de acceso a su ordenador, programas, bases de datos, archivos protegidos, Intranet, Internet y correo electrónico.

7.2. Cualquier empleado responderá de los daños causados en el sistema o material informático, hasta la fecha de extinción de su contrato. La empresa podrá disponer del equipo informático de dicho empleado el mismo día de la finalización de su relación laboral.

7.3. En el momento de finalización de la relación laboral con la empresa, el deber de confidencialidad permanecerá vigente, prohibiéndose expresamente que el empleado se apropie de ningún dato, listado, ni contenido de las bases de datos, archivos, carpetas o disco duro a los que haya tenido acceso por razón de su vinculación laboral con la empresa, salvo los archivos que incluyan artículos del propio empleado y los ficheros relativos a su agenda y contactos personales.

#### 8. Faltes i sancions

8.1. L'incompliment de les obligacions previstes en el present protocol es considerarà falta lleu, greu o molt greu, en funció dels criteris que a este efecte es consignen en el capítol sobre règim disciplinari del conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa.

De la mateixa manera, les sancions a imposar seguiran els criteris establerts en el conveni col·lectiu d'aplicació. Si no hi ha esta previsió convencional, es tindran en compte les disposicions legals d'aplicació, amb observança del principi de proporcionalitat i dels termes del present protocol, que tindrà, a efectes disciplinaris, el caràcter de norma específica de l'entitat.

En particular, per a la graduació de les sancions es tindrà en compte:

A. El perjudici que s'haja pogut causar a l'empresa, companys o persones vinculades a l'empresa per un altre títol.

B. La vulneració de drets fonamentals que haja pogut concórrer.

C. La pertorbació del sistema informàtic que s'haja causat.

D. Les conseqüències sobre l'exercici de les funcions laborals que la conducta de què es tracte implique, junt amb la intencionalitat i la reiteració.

8.2. Amb caràcter general, es considerarà falta l'ús indegit o abusiu dels materials informàtics proporcionats per l'empresa, i, genèricament, qualsevol comportament que amb ocasió de la utilització d'estos materials informàtics constitua una transgressió de la bona fe contractual o abús de confiança en l'exercici del treball.

#### 9. Sistema normatiu

Per a tot el que no estiga previst en el present protocol, s'aplicaran subsidiàriament les previsions de l'ordenament laboral, civil i específicament de l'informàtic.

#### 8. Faltas y sanciones

8.1. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Protocolo se considerará falta leve, grave o muy grave, en función de los criterios que al efecto se consignan en el capítulo sobre régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación a la empresa.

De igual modo, las sanciones a imponer seguirán los criterios establecidos en el convenio colectivo de aplicación. De no existir tal previsión convencional, se atenderán las disposiciones legales de aplicación, con observancia del principio de proporcionalidad y de los términos del presente Protocolo, que tendrá, a efectos disciplinarios, el carácter de norma específica de la entidad.

En particular, para la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta:

A. El perjuicio que se haya podido causar a la empresa, compañeros o personas vinculadas a la Empresa por otro título.

B. La vulneración de derechos fundamentales que haya podido concurrir.

C. La perturbación del sistema informático que se haya causado.

D. Las consecuencias sobre el desempeño de las funciones laborales que la conducta de que se trate implique, junto con la intencionalidad y la reiteración.

8.2. Con carácter general, se considerará falta el uso indebido o abusivo de los materiales informáticos proporcionados por la empresa, y, genéricamente, cualquier comportamiento que con ocasión de la utilización de dichos materiales informáticos constituya una trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

#### 9. Sistema normativo

Serán de aplicación subsidiaria para todo lo que no esté previsto en el presente protocolo, las previsiones del ordenamiento laboral, civil y específicamente del informático.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 26 de febrer de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de l'Empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) per a les províncies d'Alacant i València (codi 8000770). [2010/3328]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu de l'Empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) per a les províncies d'Alacant i València, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 11 de desembre de 2009, que està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text original del conveni.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 26 de febrer del 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Romà Ceballos Sancho.

Conveni Col·lectiu de l'Empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) províncies d'Alacant i València

### Capítol I

#### Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu s'aplicarà als treballadors que desenvolupen la seua activitat professional en Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars), dedicada a les activitats d'atenció i informació a tercers, d'oci i temps lliure, acompanyament de trens, logística de distribució i reposició, control i reducció de pèrdues, trasllat intern en instal·lacions així com exterior, de plataformes, telefòniques, de promocions comercials, d'assistència administrativa, de lectura de comptadors, de serveis de zeladuria, de porteria i d'ordenança, i qualsevol classe de serveis integrals o específics a mida de clients externs inclosos en l'objecte social de l'empresa. I tot això, exclent-ne aquelles activitats que, per les seues pecularitats, estiguin regulades per un conveni sectorial específic.

#### Article 2. Àmbit territorial

El present conveni s'aplicarà en tot els serveis que gestione l'empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) en les províncies de València i Alacant.

#### Article 3. Àmbit temporal i denúncia

El present conveni tindrà vigor des de l'1 de gener de l'any 2009 i fins al 31 de desembre de l'any 2011, ambdós inclusivament, i es prorrogarà, d'any en any, per tácita reconducció si no hi ha denúncia formulada per qualsevol de les parts que, si és el cas, haurà de ser notificada a l'altra, per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals abans del venciment.

En el cas que no hi haja denúncia i opere la pròrroga, quedarán vigentes les clàusules normatives.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) para las provincias de Alicante y Valencia (código 8000770). [2010/3328]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) para las provincias de Alicante y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora el día 11 de diciembre de 2009, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 26 de febrero de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio Colectivo de la Empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) provincias de Alicante y Valencia

### Capítulo I

#### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares), dedicada a las actividades de atención e información a terceros, de ocio y tiempo libre, acompañamiento de trenes, logística de distribución y reposición, control y reducción de pérdidas, traslado interno en instalaciones así como exterior, de plataformas, telefónicas, de promociones comerciales, de asistencia administrativa, de lectura de contadores, de servicios de celaduría, de portería y de ordenanza, y toda clase de servicios integrales o específicos a medida de clientes externos incluidos en el objeto social de la empresa. Y todo ello, con exclusión de aquellas actividades que, por sus peculiaridades, estén reguladas por un convenio sectorial específico.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todo los servicios que gestione la empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) en las provincias de Valencia y Alicante.

#### Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio tendrá vigor desde el 1 de enero del año 2009 y hasta el 31 de diciembre del año 2011, ambos inclusive, prorrogándose, de año en año, por tácita reconducción de no existir denuncia formulada por cualquiera de las partes que, en su caso, deberá ser notificada a la otra, por escrito, con una antelación mínima de 30 días naturales antes del vencimiento.

En el caso de que no existiera denuncia y operara la prórroga, quedarán vigentes las cláusulas normativas.

#### *Article 4. Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

#### *Article 5. Compensació, absorció i garantia ad personam*

Les condicions salarials que s'establissen per damunt, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, seran compensables i absorbibles. La compensació i/o absorció operarà només entre conceptes salarials entre si, siga quina siga la seu naturalesa o entre extrasalarials entre si, també siga quina siga la seu naturalesa. Esta compensació i absorció s'aplicarà respecte dels conceptes «Gratificació Voluntària» i «Plus de Lloc de Treball» que es percebien fins a la data de la firma del present conveni, en el mode previst en l'article 33 del present conveni col·lectiu.

Per ser condicions mínimes les d'este conveni col·lectiu es respectaran les superiors implantades amb anterioritat, examinades en el seu conjunt i en còmput anual i només per a les persones contractades abans de l'entrada en vigor del present conveni, estes, per tant, són no compensables ni absorbibles.

#### *Article 6. Comissió Paritaria*

1. Es constituirà una Comissió Paritaria per a la interpretació i aplicació del present conveni, que estarà integrada per sis membres de la representació sindical i el mateix nombre la representació de l'empresa. Tots els sindicats firmants estaran representats en la Comissió Paritaria almenys amb un representant; la resta de llocs es cobriran en proporció a la representativitat de cada sindicat firmant.

2. La Comissió fixa com a seu de les reunions indistintament els locals de l'empresa de les seues delegacions d'Alacant i València, situades respectivament en c/Transport, núm. 13 (Polígon Industrial Babel) – 03008 Alacant i en c/Al gepser, núm. 40-42 – 46980 Paterna (València). Ambdues parts consensuaran en cada convocatòria de reunió el lloc de realització d'esta.

3. La Comissió es reunirà, amb convocatòria prèvia de qualsevol dels components, per mitjà de comunicació fefaent (carta certificada, burofax o un altre mitjà acreditatiu d'esta), almenys amb set dies d'antelació a la celebració de la reunió. A la comunicació adjuntarà escrit on es plantege de forma clara i precisa la qüestió objecte d'interpretació.

4. Perquè les reunions siguin vàlides, amb convocatòria prèvia, hi haurà d'assistir per part de l'empresa un membre com a mínim i el 50% de la representació sindical anteriorment descrita.

5. La Comissió Paritaria prendrà els acords per majoria simple de vots de cada una de les representacions.

6. Expressament s'acorda que, tindrà caràcter vinculant el pronunciament de la Comissió Paritaria quan les qüestions derivades de la interpretació o aplicació del present conveni, els siguin sotmeses per ambdues parts, sempre que el pronunciament es produïsca per unanimitat dels membres assistents a la Comissió Paritaria. Este pronunciament serà incorporat en el text del conveni següent, en virtut de la redacció que s'acorde en el moment de la seua negociació

#### *7. Són funcions de la Comissió Paritaria les següents:*

a) Interpretació de la totalitat dels articles d'este conveni.  
b) Celebració de conciliació preceptiva en la interposició de conflictes col·lectius que supose la interpretació de les normes del present conveni.

#### *c) Seguiment de l'aplicació d'allò pactat.*

8. Les parts podran utilitzar els serveis d'un assessor per cada una de les organitzacions assistentes.

## Capítol II. Organització del treball

#### *Article 7. Principis generals*

L'organització pràctica del treball, amb subjecció a este conveni col·lectiu i a la legislació vigent, és facultat de la Direcció de l'empresa.

L'organització del treball, a títol d'exemple, comprén:

#### *Artículo 4. Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### *Artículo 5. Compensación, absorción y garantía ad personam*

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza. Esta compensación y absorción se aplicará respecto de los conceptos «Gratificación Voluntaria» y «Plus de Puesto de Trabajo» que se venían percibiendo hasta la fecha de la firma del presente convenio, en el modo previsto en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para las personas contratadas antes de la entrada en vigor del presente convenio, siendo las mismas por lo tanto no compensables ni absorbibles.

#### *Artículo 6. Comisión Paritaria*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por seis miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa. Todos los sindicatos firmantes estarán representados en la Comisión Paritaria al menos con un representante; los restantes puestos se cubrirán en proporción de la representatividad de cada sindicato firmante.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones indistintamente en los locales de la empresa de sus delegaciones de Alicante y Valencia, sitas respectivamente en c/ Transporte, nº 13 (Polígono Industrial Babel) – 03008 Alicante y en la c/ Al gepser, nº 40-42 – 46980 Paterna (Valencia). Ambas partes consensuarán en cada convocatoria de reunión el lugar de celebración de la misma.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50% de la representación sindical anteriormente descrita.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expressamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

#### *7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:*

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.  
b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

#### *c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado*

8. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

## Capítulo II. Organización del trabajo

#### *Artículo 7. Principios generales*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

a) La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment a cada treballador.

b) L'adjudicació a cada treballador de les tasques corresponents al rendiment mínim exigible.

c) La fixació de les normes i dels procediments de treball.

d) L'exigència d'atenció, prudència i responsabilitat així com la pulcritud, vigilància d'efectes, roba, utensilis i la resta d'elements que componguen l'equip personal i el necessari per al servei.

e) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, per mitjà de l'establiment dels canvis de lloc de treball, que exigeixin o convinguin a les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en este conveni i amb respecte a la legislació vigent.

f) L'assignació de llocs de treball, jornades i clients dins del grup professional, amb respecte a la legislació vigent quant a formes i terminis.

g) La realització de modificacions en els mètodes de treball, amb consulta prèvia al Comitè.

h) L'assignació del mitjà de transport en els termes de l'article 14.

i) L'assignació d'equips de protecció individuals o col·lectius.

j) La fixació d'una fórmula de càlcul de la retribució de forma clara i senzilla, de manera que els treballadors puguen fàcilment comprendre-la, fins i tot en els casos en què s'aplique un sistema de remuneració variable per quantitat o qualitat de treball.

### Capítol III. Classificació del personal

#### *Article 8. Classificació del personal segons la permanència*

L'empresa podrà acudir a la subscripció dels contractes laborals que en cada moment permeta la legislació vigent. La permanència en plantilla serà doncs en funció del contracte laboral que en cada concret cas s'acorde.

Tot contracte laboral haurà de constar per escrit en els supòsits previstos per la legislació vigent.

Quan el contracte se subscriga en pràctiques la retribució en el primer any no podrà ser inferior al 75% de la fixada per a un treballador que exercisca el mateix o equivalent lloc de treball. Durant el segon any no podrà ser inferior al 85%.

En els casos de contracte per a la formació la retribució no serà inferior al 85% del que es percebia si estiguera contractat per temps indefinit en proporció a la jornada d'efectiu treball que es realitzà i, amb el límit mínim, del salari mínim interprofessional, també en proporció a l'hora de treball efectiu.

Es considera contracte per obra o servici determinat aquell que, encara que siga relatiu a l'activitat normal de l'empresa, es realitze per a atendre una específica ruta, contracta, subcontracta o adjudicació o part d'elles, o una concreta tasca o servici o part d'ells, això sempre que així s'identifique en el contracte laboral escrit. Este tipus de contracte quedará resolt quan finalitze la ruta, el servici o tasca o es resolga la contracta, subcontracta o adjudicació o part d'estes per a les quals es va ser contractat. En el cas de finalització o resolució parcial es produirà automàticament l'extinció parcial equivalent de la jornada desenvolupada.

Si per necessitats d'organització de l'empresa el personal contractat per servici o obra ha de ser assignat a un altre o una altra different d'aquell o aquells per als quals es va ser contractat no perderà la seua condició de contractat per obra o servici determinat sempre que el canvi de lloc no es prolongue més de dos mesos consecutius o seixanta dies laborables alterns en el termini de nou mesos.

#### *Article 9. Classificació segons la funció*

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni serà classificat tenint en compte els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa.

Esta classificació té com a objecte aconseguir una estructura professional d'acord amb les necessitats de l'empresa, que faciliti la millor integració de tot el col·lectiu en les tasques productives i millo-

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

b) La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.

d) La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo a las condiciones pactadas en este convenio y con respecto a la legislación vigente.

f) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes dentro del grupo profesional, con respecto a la legislación vigente en cuanto a formas y plazos.

g) La realización de modificaciones en los métodos de trabajo, previa consulta al Comité.

h) La asignación del medio de transporte en los términos del artículo 14.

i) La asignación de equipos de protección individuales o colectivos.

j) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración variable por cantidad o calidad de trabajo.

### Capítulo III. Clasificación del personal

#### *Artículo 8. Clasificación del personal según la permanencia*

La empresa podrá acudir a la celebración de los contratos laborales que en cada momento permita la legislación vigente. La permanencia en plantilla vendrá pues en función del contrato laboral que en cada concreto caso se acuerde.

Todo contrato laboral deberá constar por escrito en los supuestos previstos por la legislación vigente.

Cuando el contrato se celebrara en prácticas la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 75% de la fijada para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al 85%.

En los casos de contrato para la formación la retribución no será inferior al 85% de lo que se percibiría de estar contratado por tiempo indefinido en proporción a la jornada de efectivo trabajo que se realiza y, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional, también en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aún siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a una específica ruta, contrata, subcontracta o adjudicación o parte de ellas, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito. Este tipo de contrato quedará resuelto cuando finalice la ruta, el servicio o tarea o se resuelva la contrata, subcontracta o adjudicación o parte de estas para la que se fue contratado. En el caso de finalización o resolución parcial se producirá automáticamente extinción parcial equivalente de la jornada desarrollada.

Si por necesidades de organización de la empresa el personal contratado por servicio u obra hubiera de ser asignado a otro u otra distinto de aquel o aquellos para los que se fue contratado no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses.

#### *Artículo 9. Clasificación según la función*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su

re la seua adequació en tot moment a un lloc de treball, per mitjà de l'oportuna formació.

La classificació del personal consignada en el present conveni col·lectiu és merament enunciativa, no limitadora; i no suposa l'obligació de tindre proveïdes totes les categories enumerades, si les necessitats dels respectius serveis gestionats no ho requerixen.

Així mateix atesa l'evolució de les activitats en Eulen, SA, Serveis Auxiliars cabrà l'assignació de noves activitats, tasques o funcions dins dels respectius grups professionals; de tota esta evolució, la direcció de l'empresa informarà a la Comissió Paritària.

No són, així mateix, exhaustives les distintes comeses assignades a cada grup professional ja que tot treballador inclòs en l'àmbit d'este conveni està obligat a efectuar tots aquells treballs i operacions que li ordenen els seus superiors dins de les generals i connexes comeses de la seua competència i sense menoscabament de la seu dignitat professional.

Per a la realització de treballs de superior o inferior grup, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 39.4 de l'Estatut dels Treballadors, entenent-se substituït el terme «categoria» per grup professional. Des del moment mateix en què un treballador realitza les funcions prevalents d'un determinat grup, haurà de ser remunerat d'acord amb el nivell retributiu que a tal grup se li assigne, tot això sense perjudici de les normes reguladores dels treballs de categoria superior o inferior i el respecte a les titulacions exigides.

L'expresa classificació «en funcions», per a possibles ascensos, no podrà superar el temps establert com a període de prova previst per a la categoria o grup professional les noves funcions del qual s'assignen.

Qualsevol funció que es realitze ho serà respectant les normes de seguretat i salut en el treball. En este sentit si l'empleat observa alguna circumstància que puga ocasionar un accident haurà de comunicar-ho adequadament i immediatament a la direcció.

De conformitat amb el que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses podran encomanar als treballadors qualsevol funcions de les previstes dins del grup professional en què es troben enquadrats.

Als efectes de determinar la mobilitat funcional a què es referix el paràgraf anterior, les parts estableixen la classificació professional que s'especifica a continuació:

#### Classificació professional

##### Grup d'iniciació professional.

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores pertanyents a este grup realitzen tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament establides, amb esforç físic, i/o atenció, que no necessiten formació específica, i que necessiten un període d'adaptació.

Formació. En general, coneixements a nivell de formació elemental.

La finalitat i objectiu del grup d'iniciació es referix a treballadors que s'incorporen per mitjà d'un contracte de treball per a iniciar-se en les tasques pròpies de l'activitat, prèvia a una incorporació com a professionals en plenitud del desenvolupament dels seus coneixements adquirits al llarg del període en què han prestat servei dins del grup d'iniciació.

##### Tasques compreses en este grup:

- Tasques manuals, reproducció de textos o fotocòpies i semblants, enquadernacions simples.
- Tasques de recepció i ordenació de suministraments de materials i la seu distribució posterior.
- Tasques de recepció que no exigen qualificació especial o coneixement d'idiomes.
- Tasques que consistixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o arreplegar correspondència, gestions davant de l'administració (zelador).

A partir de l'entrada en vigor del present conveni, a este grup d'iniciació professional quedaran assimilats els treballadors i les treballadores que tenen actualment la categoria professional de "zelador" i dependència funcional de la unitat de negoci que gestiona i coordina

adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no limitativa; y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si las necesidades de los respectivos servicios gestionados no lo requieren.

Asimismo dada la evolución de las actividades en Eulen, SA-Servicios Auxiliares cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales; De toda esta evolución, la dirección de la Empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional pues todo trabajador incluido en el ámbito de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Para la realización de trabajos de superior o inferior Grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por Grupo Profesional. Desde el momento mismo en que un trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

La expresa clasificación de «en funciones», para posibles ascensos, no podrá superar el tiempo establecido como período de prueba previsto para la categoría o grupo profesional cuyas nuevas funciones se asignan.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encargar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación:

#### Clasificación profesional

##### Grupo de Iniciación Profesional.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica, y que necesitan un período de adaptación.

Formación. En general, conocimientos a nivel de formación elemental.

La finalidad y objetivo del Grupo de Iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de Iniciación.

##### Tareas comprendidas en este grupo:

- Tareas manuales, reproducción de textos o fotocopias y similares, enquadernaciones simples.
- Tareas de recepción y ordenación de suministros de materiales y su distribución posterior.
- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, gestiones ante la administración (zelador).

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, a este Grupo de Iniciación Profesional quedarán asimilados los trabajadores y las trabajadoras que tienen actualmente la categoría profesional de «celador» y dependencia funcional de la Unidad de Negocio que gestiona

el Departament de Seguretat de la província de l'àmbit territorial del conveni a què estiguin adscrits/es.

**Ascens del grup d'iniciació al grup professional I.**

L'ascens al grup professional I tindrà lloc pel mer transcurs del temps, i a estos efectes es consideren terminis d'anys i mesos complets, comptats de data a data des de l'inici de la relació laboral en el grup d'iniciació amb l'empresa.

Amb caràcter general, es consolidarà l'ascens al grup professional I quan, transcorreguts trenta-sis mesos des de la data d'inici de l'entrada en vigor del present conveni, en este període s'hagen realitzat un mínim de 900 hores de mitjana anual de treball efectiu. També es produirà l'ascens quan, transcorreguts tres o més anys complets, la mitjana d'hores treballades en ells comprenguera 450 hores de treball efectiu.

S'entén que l'experiència ha de ser desenvolupada necessàriament de manera continuada, entenen per tal, a estos efectes, la que s'efectua sense interrupcions superiors a un any, atés que la interrupció de la prestació laboral, amb baixa en l'empresa per més d'un any, allunya l'empleat de les constants innovacions en les tècniques i sistemes d'organització específics de cada una de les empreses el coneixement de les quals resulta determinant de la pertinença al grup professional I, per la qual cosa en estos casos, la nova relació laboral que es produsca transcorregut un any de desvinculació iniciarà novament el còmput per a l'ascens de grup professional.

Basant-se en les característiques d'este grup d'iniciació, només és possible la seua utilització per a l'accés al grup professional I.

**Grup professional I.**

Criteris generals. Les tasques dutes a terme són semblants a les realitzades pel grup d'iniciació, però la seua realització es duu a terme amb un major marge d'autonomia basant-se en l'experiència adquirida. Els objectius i mètodes de treball són examinats i fixats sota supervisió, per anticipat.

Formació. Formació teòrica bàsica equivalent, com a mínim, a graduat en educació secundària, graduat escolar o semblant, i, en algun cas, d'iniciació per a tasques d'oficina.

El treballador rep indicacions precises sobre els mètodes a utilitzar i el desenvolupament del treball és controlat per un superior, per la qual cosa no ha de prendre decisions autònombes, a excepció de les senzilles/òbvies que exigeix la realització de tota tasca. El treball està totalment normalitzat i estandarditzat, els procediments uniformats i hi ha instruccions directament aplicables i s'exigeix tan sols certa iniciativa o aportació personal per a completar i ajustar les normes al treball concret. La informació necessària per a la realització del treball és obtinguda de forma directa i immediata. El lloc no implica cap responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de recursos humans, però exigeix el coneixement de les normes de seguretat bàsiques inherents a cada lloc. Respecte a la responsabilitat econòmica, els seus errors i faltes només afecten la missió del lloc, sense incidir en la resta de l'organització, excepte quan es referixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en este cas pot ser significativa. Guarda confidencialitat sobre la informació bàsica, existent en la seua àrea de treball.

**Tasques compreses en este grup:**

– Labors de manipulació, càrrega i descàrrega, i reposició de mercaderies, realitzades manualment o per mitjà de màquines de maneig senzill —carretó, transpales, etcètera— (peons, auxiliars de magatzem, mossos, reposadors).

– Tasques (realitzades dins i fora de les instal·lacions on es presten serveis), d'entrega i recollida de documentació, gestió i classificació de paqueteria, i tramitació de documentació davant d'organismes i entitats (bidell, ordenança, repartidor-classificador).

– Activitats auxiliars d'informació que, amb deguda formació o experiència, en distints punts (auxiliars d'informació). I en particular les tasques següents:

– Tasques en les entrades dels establiments:

a) Obertura i tancament ordinari.

b) Control d'entrades i eixides ordinàries dels clients i les mercaderies.

c) Recepció de clients.

y coordina el Departamento de Seguridad de la provincia del ámbito territorial del convenio a la que estén adscritos/as.

**Ascenso del Grupo de Iniciación al Grupo Profesional I.**

El ascenso al Grupo Profesional I tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, considerándose a estos efectos plazos de años y meses completos, contados de fecha a fecha desde el inicio de la relación laboral en el Grupo de Iniciación con la empresa.

Con carácter general, se consolidará el ascenso al Grupo Profesional I cuando, transcurridos treinta y seis meses desde la fecha de inicio de la entrada en vigor del presente convenio, en dicho período se hayan realizado un mínimo de 900 horas de promedio anual de trabajo efectivo. También se producirá el ascenso cuando, transcurridos tres o más años completos, el promedio de horas trabajadas en ellos alcance a 450 horas de trabajo efectivo.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiendo por tal, a estos efectos, la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo Profesional I, por lo que en estos casos, la nueva relación laboral que se produzca transcurrido un año de desvinculación iniciará de nuevo el cómputo para el ascenso de Grupo Profesional.

En base a las características de este Grupo de Iniciación, sólo es posible su utilización para el acceso al Grupo Profesional I.

**Grupo Profesional I.**

Criterios Generales. Las tareas llevadas a cabo son similares a las realizadas por el Grupo de Iniciación, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado.

Formación. Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar, y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina.

El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

**Tareas comprendidas en este grupo:**

– Labores de manipulación, carga y descarga, y reposición de mercancías, realizadas manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo —carretilla, traspalé, etcétera— (peones, auxiliares de almacén, mozos, reponedores).

– Tareas (realizadas dentro y fuera de las instalaciones en que se presten servicios), de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería, y tramitación de documentación ante organismos y entidades (bedel, ordenanza, repartidor-clasificador).

– Actividades auxiliares de información que, con debida formación o experiencia, en distintos puntos (auxiliares de información). Y en particular las siguientes tareas:

· Tareas en las entradas de los establecimientos:

a) Apertura y cierre ordinario.

b) Control de entradas y salidas ordinarias de los clientes y las mercancías.

c) Recepción de clientes.

d) Recollida i custòdia, si és el cas, d'efectes portadors pels visitants (bosses de mà, maletes, etc.)

e) Informació en accessos.

– Tasques en l'interior dels establiments, en relació amb els clients.

a) Informació, orientació i, si és el cas, acompanyament de clients.

b) Organització i control de l'evacuació de clients, quan es requereix per qualsevol motiu.

c) Exigència del compliment de les normes pròpies de l'establiment (prohibició de fumar, conducta correcta de clients, accés a zones prohibides, etc.).

– Tasques en relació amb el manteniment de l'establiment:

a) Control dels béns o productes existents en l'establiment.

b) Comprovació de l'estat i funcionament de les instal·lacions generals que no siguen propiament de seguretat.

c) Control, si és el cas a través de mitjans tècnics, dels sistemes de manteniment (calderes, instal·lacions elèctriques, etc.).

d) Control dels sistemes antiincendis.

e) Atenció i suport en casos d'emergència o semblants, amb pràctica si és el cas de primers auxilis i avís a bombers, ambulàncies o forces de seguretat, amb desallotjament previ de les instal·lacions.

f) Tasques de prevenció i control de pèrdues, objectes abandonats, custòdia de paquets, objectes, claus, mercaderies, etcètera amb elaboració de documents relacionats amb les activitats anteriors, no sols relativs a incidències, sinó a estudis de nivell.

– Activitats (realitzades amb mitjans informàtics, mecànics o manuals), de suport en les tasques ordinàries d'oficina, com ara realització de photocòpies, transcripció d'escrits o llistats, arxiu i classificació d'expedients, etcètera (auxiliar administratiu, gravador de dades).

– Presa de lectura dels comptadors de llum, gas, electricitat, dels clients, utilitzant mitjans manuals o mecànics (lector de comptadors).

– Tasques de conservació i neteja d'instal·lacions, vehicles o zones enjardinades, amb realització, a més del manteniment de les instal·lacions; xicotetes reparacions d'electricitat, de llanterneria, d'obra, de manyeria o de pintura; recollida de residus; recepció i adreçament de visites; atenció i cura d'una centraleta telefònica; gestió i cobrament en aparcaments, cinemes, teatres o altres establiments públics; guarda i custòdia de claus; etcètera (conserge, porter, netejador, jardiner, taquiller, telefonista, recepcionista).

– Realització de tasques que únicament requerixen esforç i atenció, sense experiència pràctica operativa alguna (peons).

Grup professional II.

Criteris generals. Els treballadors i treballadores pertanyents a este grup realitzen tasques que s'executen sota dependència d'encarregats o de professionals, normalment amb important grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals de caràcter elemental.

Formació. Formació teòrica o adquirida en la pràctica fins a un nivell equivalent a batxiller, BUP, FP de grau mitjà o semblant.

Amb el superior es definix la concepció global de les tasques, durant la realització de les quals, hi ha possibilitat de consultar-li puntualment i el resultat final és verificat; en conseqüència, exercix certa autonomia al decidir sobre l'aplicació concreta dels mètodes per a aconseguir els objectius. Les tasques es troben normalment estandarditzades i es realitzen sota instruccions de caràcter general, si bé, es requerix certa aportació personal per a adaptar les normes al treball davant de noves situacions. Aplica ocasionalment algunes accions o procediments per a seleccionar, buscar, discriminari, etc. la informació necessària, la qual no està sempre present, per la qual cosa cal realitzar accions per a obtindre-la, accions que exigixen habilitats normals, basades en l'experiència. El lloc no implica responsabilitat directa en la gestió de recursos humans, si bé exigeix el coneixement i compliment de les normes de seguretat bàsiques que li són inherents. Respecte a la responsabilitat econòmica, les accions o omisions només afecten la missió del lloc, amb incidència lleu en la unitat productiva, excepte quan es referixen al servei prestat als clients o que afecten

d) Recogida y custodia, en su caso, de efectos portadores por los visitantes (bolsos, maletas, etc.)

e) información en accesos.

· Tareas en el interior de los establecimientos, en relación con los clientes.

a) Información, orientación y, en su caso, acompañamiento de clientes.

b) Organización y control de la evacuación de clientes, cuando se requiera por cualquier motivo.

c) Exigencia del cumplimiento de las normas propias del establecimiento (prohibición de fumar, conducta correcta de clientes, acceso a zonas prohibidas, etc.).

· Tareas en relación con el mantenimiento del establecimiento:

a) Control de los bienes o productos existentes en el establecimiento.

b) Comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones generales que no sean propiamente de seguridad.

c) Control, en su caso a través de medios técnicos, de los sistemas de mantenimiento (calderas, instalaciones eléctricas, etc.).

d) Control de los sistemas antiincendios.

e) Atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones.

f) Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, custodia de paquetes, objetos, llaves, mercancías, etcétera con elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, no sólo relativos a incidencias, sino a estudios de nivel.

– Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales), de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de photocopies, transcripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes, etcétera (auxiliar administrativo, grabador de datos).

– Toma de lectura de los contadores de luz, gas, electricidad, de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos (lector de contadores).

– Tareas de conservación y limpieza de instalaciones, vehículos o zonas ajardinadas, con realización, además del mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recogida de basuras; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de una centralita telefónica; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; guarda y custodia de llaves; etcétera (conserje, portero, limpiador, jardinero, taquillero, telefonista, recepcionista).

– Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo y atención, sin experiencia práctica operativa alguna (peones).

Grupo Profesional II.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con importante grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación. Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado Medio o similar.

Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado

la imatge de l'empresa, i en este cas pot ser significativa. Té accés i empra confidencialment la informació bàsica existent en la seua àrea.

**Tasques compreses en este grup:**

– Activitats d'atenció generalitzada en qualsevol lloc o esdeveniment (espectacles, congressos, fires, etcètera). Informació, acompanyament i guia en conferències, exposicions, etcètera (hostessa, guia).

– Activitats exercides per aquells treballadors que en l'exercici de les seues funcions en l'empresa necessiten habitualment l'ús d'un idioma addicional, a més dels oficials a la Comunitat Valenciana.

– Funcions bàsiques de suport comercial i desenvolupament de projectes de campanyes publi-promocionals. Recollida de dades, informes, enquestes, informació comercial. Funcions d'atenció telefònica tant d'informació, reclamació o gestions diverses, donant sempre resposta adequada, amb exercici de tasques administratives derivades de la dita labor, com ara introducció i actualització d'informació en bases de dades (promotores, enquestadors, teleoperadors, ajudants de venedors).

– Tasques de control i compliment de normes en instal·lacions esportives o d'oci, incloent-hi tasques de primers auxilis i d'evitació de riscos dels usuaris. Manteniment de piscines amb control dels paràmetres de regulació de la neteja d'aigua —algues, acidesa, etcètera— (monitors, socorristes).

– Labors de preparació i verificació de comandes, amb determinació de l'adequació a la sol·licitud del client de quantitats, marques, formats, etcètera, i detecció i resolució d'incidències, si és el cas (verificador-preparador).

– Tasques de conducció de motocicleta i repartiment de paqueteria i mercaderies (motorista/repartidor).

**Grup professional III.**

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores pertanyents a este grup realitzen treballs d'execució autònoma que exigien hàbit i iniciativa per part dels encarregats de la seua execució, comporta sota supervisió la responsabilitat d'estes, i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Formació. Titulació de formació professional de grau superior o assimilada, o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, completada amb experiència adquirida en el lloc de treball.

Realitza per definició les comeses pròpies del grup professional II però amb gran autonomia, perquè amb el superior, evalua el resultat final, només es concreten els objectius generals, però no els mètodes, els quals són decidits autònomament, ni hi ha supervisió durant el procés llevat que l'ocupant ho sol·licite, sense poder demanar constantment assistència jeràrquica. Es requerix igualment un major grau d'iniciativa i creativitat, perquè hi ha normes i instruccions però han de ser interpretades i totalment adaptades per a fixar les directrius concretes de la tasca. Per a l'obtenció de la informació necessita coneixements especialitzats, obtinguts per mitjà d'una formació adequada.

**Tasques compreses en este grup:**

– Treballs, realitzats amb alt grau d'iniciativa i responsabilitat, i de forma manual o mecanitzada, com ara confecció de comunicats, transcripcions de llistats, pressupostos, redacció de correspondència, informes, liquidacions, càlculs, estadístiques, entrega de vestuari, confecció de comandes, pagaments, atenció telefònica a clients o personal etcètera, que afecten la totalitat o una molt gran part de l'activitat de l'empresa (oficial administratiu).

– Tasques compreses en una professió o ofici, per a l'exercici de les quals es requerix l'obtenció del corresponent títol de formació professional, o els coneixements adquirits a través del seu exercici (electricista, llanterner, fuster).

– Tasques de conducció de vehicle tipus utilitari, furgonetes de menys de 3.500 kg o carretó (conductor).

**Grup professional IV.**

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores pertanyents a este grup realitzen tasques amb responsabilitat de comandament, amb contingut d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, així com amb autonomia dins del procés.

a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

**Tareas comprendidas en este grupo:**

– Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento (espectáculos, congresos, ferias, etcétera). Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones, etcétera (azafata, guía).

– Actividades desarrolladas por aquellos trabajadores que en el desempeño de sus funciones en la empresa precisen habitualmente el uso de un idioma adicional, además de los oficiales en la Comunidad Valenciana.

– Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campañas publi-promocionales. Recogida de datos, informes, encuestas, información comercial. Funciones de atención telefónica tanto de información, reclamación o gestiones varias, dando siempre respuesta adecuada, con ejercicio de tareas administrativas derivadas de dicha labor, tales como introducción y actualización de información en bases de datos (promotores, encuestadores, teleoperadores, ayudantes de vendedores).

– Tareas de control y cumplimiento de normas en instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios. Mantenimiento de piscinas con control de los parámetros de regulación de la limpieza de agua –algas, acidez, etcétera– (monitores, socorristas).

– Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marcas, formatos, etcétera, y detección y resolución de incidencias, en su caso (verificador-preparador).

– Tareas de conducción de motocicleta y reparto de paquetería y mercancías (motorista/repartidor).

**Grupo Profesional III.**

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación. Titulación de formación profesional de grado Superior o assimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Realiza por definición los cometidos propios del Grupo Profesional II pero con gran autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada.

**Tareas comprendidas en este grupo:**

– Trabajos, realizados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada, tales como confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencia, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuario, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal etcétera, que afectan a la totalidad o una muy gran parte de la actividad de la empresa (oficial administrativo).

– Tareas comprendidas en una profesión u oficio, para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio (electricista, fontanero, carpintero).

– Tareas de conducción de vehículo tipo utilitario, furgonetas de menos de 3.500 kg o carretilla (conductor).

**Grupo Profesional IV.**

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formació. Titulació de formació professional, BUP o COU o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, completada amb coneixements i experiència adquirida en el lloc de treball.

Tasques compreses en este grup:

– Labors consistents en la verificació i comprovació de l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes al personal operatiu, donant compte immediat al comandament de totes les incidències que observe, i prenen les mesures que estime oportunes per a la correcta prestació del servei.

– Organització del treball en col·laboració amb el tècnic de producte (supervisor, inspector de serveis, coordinador, encarregat).

Grup professional V.

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores pertanyents a este grup, realitzen funcions que:

– Es relacionen amb tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

– Signifiquen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

– Comporten responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt amplies directament emanades de personal pertanyent al grup professional i als quals han de donar compte de la seua gestió.

– Afecten la realització de tasques tècniques d'alta complexitat, i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalents a titulacions universitàries de grau mitjà. Eventualment, podran tindre estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en este grup.

Tasques compreses en este grup:

– Comeses d'assessorament tècnic, estratègic i operatiu, amb supervisió i control, per si o a través d'un altre, del desenvolupament d'activitats, procediments, etcètera, mantenint entrevistes amb els clients, i informant i recomanant criteris d'actuació al respectiu cap. Elaboració de documents de qualsevol índole, inclosos quadrants. Assignació de labors als operaris, resolent incidències (tècnic de producte, tècnic de departament).

Grup professional VI.

Criteris generals. Els treballadors i treballadores pertanyents a este grup, a les ordres immediates de la direcció i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, planifiquen, organitzen, dirigixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Les seues funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert, l'establiment i manteniment de les estructures productives i de suport, i el desenvolupament de la política industrial, financera i comercial. Toman decisions o participen en la seua elaboració. Exercixen alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, etcètera, que s'estructura l'empresa i que responden sempre a la particular ordenació de cada una.

Formació. Posseiran titulació universitària de grau superior o doctorat, o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Tasques compreses en este grup:

– Direcció i responsabilitat de l'empresa en tots els aspectos, amb amplia preparació tècnico-pràctica i títol adequat (director general).

– Gestió i coordinació d'un àmbit genèric d'activitat o producte, desenvolupant, així mateix, totes aquelles funcions i comportaments que siguin necessaris, inclosos els comercials, a fi de fer possible l'obtenció dels millors resultats econòmics en este àmbit, tot això sotmés a les instruccions, directrius i plantejaments emanats de la direcció general. Assumpció de direcció i responsabilitat de funcions adminis-

Formación. Titulación de formación profesional, BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completa da con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas comprendidas en este grupo:

– Labores consistentes en la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal operativo, dando cuenta inmediata al mando de cuantas incidencias observe, y tomando las medidas que estime oportunas para la correcta prestación del servicio.

– Organización del trabajo en colaboración con el técnico de producto (supervisor, inspector de servicios, coordinador, encargado).

Grupo Profesional V.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, realizan funciones que:

– Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

– Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

– Comportan responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.

– Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a titulaciones universitarias de grado medio. Eventualmente, podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

Tareas comprendidas en este grupo:

– Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro, del desarrollo de actividades, procedimientos, etcétera, manteniendo entrevistas con los clientes, e informando y recomendando criterios de actuación al respectivo jefe. Elaboración de documentos de cualquier índole, incluidos cuadrantes. Asignación de labores a los operarios, solventando incidencias (técnico de producto, técnico de departamento).

Grupo Profesional VI.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, a las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación. Poseerán titulación universitaria de grado superior o Doctorado, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas comprendidas en este grupo:

– Dirección y responsabilidad de la empresa en todos los aspectos, con amplia preparación técnico-práctica y título adecuado (director general).

– Gestión y coordinación de un ámbito genérico de actividad o producto, desarrollando, asimismo, cuantas funciones y comportamientos sean necesarios, incluidos los comerciales, con el fin de hacer posible la obtención de los mejores resultados económicos en tal ámbito, todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la dirección general. Asunción de dirección y responsa-

tratives, de gestió financer o comptable, o de gestió de personal, en el seu més ampli sentit (cap de producte, cap administratiu i de gestió, cap de recursos humans).

#### Capítol IV. Ingrés i extinció

##### *Article 10. Període de prova*

Haurà de concertar-se sempre per escrit. El període de prova, establert segons grups professionals, no podrà excedir el següent:

- Grup VI: 6 mesos
- Grup V: 6 mesos
- Grup IV: 2 mesos
- Grup III: 2 mesos
- Grup II: 2 mesos
- Grup d'inici i grup I: 1 mes.

En el contracte de treball en pràctiques el període de prova no podrà ser superior a dos mesos si se subscriu amb treballadors que estiguin en possessió del títol de grau superior ni d'un si este és de grau mitjà.

##### *Article 11. Cessament*

El personal que voluntàriament desitge causar baixa en l'empresa li ho haurà de notificar per escrit amb 15 dies naturals d'antelació, això excepte els supòsits següents en què serà d'un mes: director, caps, tècnics, supervisor, titulat superior.

L'empresa s'obliga a segellar i firmar la recepció de la notificació. La falta de preavís facultarà l'empresa per a deduir de la liquidació, saldo i finiquito l'equivalent de la retribució total corresponent a tants dies naturals com falten per al compliment del termini de preavís en cada cas fixat.

Així mateix, l'empresa s'obliga a notificar al treballador que porte més de 7 mesos en l'empresa la seua baixa amb 15 dies naturals d'antelació. La falta de preavís obligarà l'empresa a indemnitzar el treballador l'equivalent de la retribució total corresponent a tants dies naturals com falten per al compliment del termini de preavís fixat. Este preavís no procedirà en els contractes d'interinitat.

Respecte del cessament per notificació de l'empresa al treballador caldrà ajustar-se al contingut del contracte laboral i no procedirà indemnització excepte expressa obligació legal en contra o que així conste per escrit en el contracte de treball.

La resolució parcial d'una contracta o del contracte mercantil que li dóna suport, així com la seua novació amb reducció del volum de serveis a prestar, i com a conseqüència la resolució dels contractes laborals de servici o obra, seguirà el correlatiu orden invers d'antiguitat en plantilla dins, si és el cas, del torn a què afecte la rescissió mercantil esmentada. A la mateixa antiguitat es prendrà com a referència l'ordre alfàbetí del cognom i es rescindirà abans la lletra B, que la A, la C que la B, etc., a iguals primers cognoms s'aplicarà el segon i, si és el cas el nom.

##### *Article 12. Excedència voluntària*

En relació amb l'excedència voluntària regulada en el punt 2 de l'article 46 de l'ET, el treballador excedent durant el temps d'excedència no podrà prestar serveis ni desenvolupar activitats relacionades directament amb aquelles per a les quals va ser contractat.

#### Capítol V. Lloc de treball i canvis de lloc

##### *Article 13. Lloc de treball*

Ateses les especials circumstàncies en què es realitza l'activitat, la mobilitat del personal vindrà determinada per les facultats d'organització de l'empresa que procedirà a la distribució del seu personal de manera racional i adequada als fins productius dins d'una mateixa localitat.

A estos efectos s'entendrá per localitat tant el municipi de què es tracte com les concentracions urbanes o industrials que s'agrupen al seu voltant dins d'un radi de 15 quilòmetres, encara que administrativament siguin municipis distints sempre que estiguin comunicades per transports públics a intervals no superiors a 1 hora i mitja.

bilidad de funciones administrativas, de gestión financiera o contable, o de gestión de personal, en su más amplio sentido (jefe de producto, jefe administrativo y de gestión, jefe de recursos humanos).

#### Capítulo IV. Ingreso y extinción

##### *Artículo 10. Período de prueba*

Deberá concertarse siempre por escrito. El período de prueba, establecido según grupos profesionales, no podrá exceder de lo siguiente:

- Grupo VI: 6 meses
- Grupo V: 6 meses
- Grupo IV: 2 meses
- Grupo III: 2 meses
- Grupo II: 2 meses
- Grupo de inicio y Grupo I: 1 mes.

En el contrato de trabajo en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a dos meses si se celebra con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior ni de uno si este es de grado medio.

##### *Artículo 11. Ceses*

El personal que voluntariamente deseé causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días naturales de antelación, ello salvo los siguientes supuestos en que será de un mes: director, Jefes, Técnicos, Supervisor, Titulado Superior.

La empresa se obliga a sellar y firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado.

Asimismo, la empresa se obliga a notificar al trabajador que lleve más de 7 meses en la empresa su baja con 15 días naturales de antelación. La falta de preaviso obligará a la empresa a indemnizar al trabajador el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso fijado. Dicho preaviso no procederá en los contratos de interinidad.

Respecto del cese por notificación de la empresa al trabajador se estará al contenido del contrato laboral no procediendo indemnización salvo expresa obligación legal en contra o que así conste por escrito en el contrato de trabajo.

La resolución parcial de una contrata o del contrato mercantil que le da soporte, así como la novación del mismo con reducción del volumen de servicios a prestar, y como consecuencia la resolución de los contratos laborales de servicio u obra, seguirá el correlativo orden inverso de antigüedad en plantilla dentro, en su caso, del turno al que afecte la mentada rescisión mercantil. A igual antigüedad se tomará como referencia el orden alfabetico del apellido rescindiéndose antes la letra B, que la A, la C que la B, etc., a iguales primeros apellidos se aplicará el segundo y, en su caso el nombre.

##### *Artículo 12. Excedencia voluntaria*

En relación con la excedencia voluntaria regulada en el punto 2 del art. 46 del ET, el trabajador excedente durante el tiempo de excedencia no podrá prestar servicios ni desarrollar actividades relacionadas directamente con aquellas para la que fue contratada.

#### Capítulo V. Lugar de trabajo y cambios de puesto

##### *Artículo 13. Lugar de trabajo*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo dentro de un radio de 15 kilómetros, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicadas por transportes públicos a intervalos no superiores a 1 hora y media.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat no donen lloc a dietes ni un altre tipus d'indemnitzacions sense perjuí del que estableix l'article 36 d'este conveni.

#### *Article 14. Dietes i desplaçaments*

Quan un treballador siga desplaçat de la localitat –entesa en el sentit definit en l'article anterior– per a la qual ha sigut contractat (entenent per «desplaçament» el concepte arreplegat en el paràgraf 4t de l'article 40 de l'ET), tindrà dret a la percepció de dietes, llevat que este desplaçament no tinga per a ell perjudicis econòmics.

L'import de les dietes serà durant tota la vigència del conveni el següent (sense perjuí de les condicions més beneficioses que els treballadors puguen tindre reconegudes a la firma del present conveni, o que puguen tindre en el futur):

- 8,00 euros quan haja de fer un menjar fora de la localitat.
- 22,48 euros quan haja de pernoctar i desdejunar.
- 36,93 euros quan haja de pernoctar fora de la seu localitat i realitzar dos menjars i desdejuni.

En estos casos el desplaçament en vehicle particular donarà dret al cobrament de 0,21 € per km si s'efectua el desplaçament en vehicle de l'empresa no procedirà el cobrament de cap quantitat per km.

Si es realitza en transport públic es percebrà l'import del bitllet. L'empresa decidirà si per a cada desplaçament l'empleat ha d'utilitzar transport públic o d'empresa.

Els imports econòmics assenyalats en el paràgraf anterior es comencen a meritar des que s'ix de la localitat en els termes més amunt assenyalats.

L'assignació de vehicle en cap cas comportarà condició més beneficiosa.

Cabrà, a efectes de simplicitat, efectuar pactes de compensació global per quilometratge efectuat en vehicle propi.

#### Capítol VI. Temps de treball

##### *Article 15. Jornada*

La jornada màxima ordinària de treball serà computada anualment i, en concret serà de 1.826 hores de treball efectiu per als anys de vigència de 2009 i 2010. Per a l'any 2011, la jornada anual de treball efectiu serà de 1.820 hores.

Es pacta expressament la possibilitat d'acordar individualment la seua distribució irregular en cada una de les mensualitats, amb respecte en qualsevol cas als límits màxims de jornades (diàries i setmanals), que estableix l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

##### *Article 16. Distribució de la jornada*

La distribució i execució de la jornada anual, llevat de pacte en contra, tindrà lloc en l'any natural entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Durant el primer trimestre de l'any natural, l'empresa facilitarà als representants legals dels treballadors els quadres horaris laborals generals i, en cas de canvi sobre l'any anterior, l'adscripció dels treballadors als quadres horaris. La verificació i el control de l'execució de la jornada s'efectuarà amb caràcter individual i anualment.

Si un treballador per necessitats del servici no pot realitzar la seua jornada mensual mitjana, haurà de compensar la seua jornada, en el mateix o distint servici, en els sis mesos següents.

La verificació i el control de l'execució de la jornada s'efectuarà, amb caràcter individual i anualment. A efectos del còmput d'hores de jornada efectivament treballada, la jornada de cada treballador es registrària dia a dia i es totalitzarà mensualment. A petició de la representació dels treballadors, l'empresa li facilitarà el balanç per trimestre de la jornada efectivament treballada per cada treballador/a.

Els temps d'excés de prestació efectiva de treball que es produïsquen sobre la jornada anual no seran considerats hores extraordinàries si estos excessos es compensen degudament amb descans d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no dan lugar a dietas ni otro tipo de indemnizaciones sin perjuicio de lo establecido en el art. 36 de este Convenio.

##### *Artículo 14. Dietas y desplazamientos*

Cuando un trabajador sea desplazado de la localidad –entendida en el sentido definido en el artículo anterior– para la que ha sido contratado (entendiendo por «desplazamiento» el concepto recogido en el párrafo 4º del art. 40 del ET), tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga para él perjuicios económicos.

El importe de las dietas será durante toda la vigencia del convenio el siguiente (sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener reconocidas a la firma del presente Convenio, o que puedan tener en el futuro):

- 8,00 euros cuando deba hacer una comida fuera de la localidad.
- 22,48 euros cuando tenga que pernoctar y desayunar.
- 36,93 euros cuando tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas y desayuno.

En estos casos el desplazamiento en vehículo particular dará derecho al cobro de 0,21 € por km. Si se efectúa el desplazamiento en vehículo de la empresa no procederá el cobro de cantidad alguna por km.

Si se realiza en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

Los importes económicos señalados en el párrafo anterior comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad en los términos más arriba señalados.

La asignación de vehículo en ningún caso comportará condición más beneficiosa.

Cabrá, a efectos de simplicidad, efectuar pactos de compensación global por kilometraje efectuado en vehículo propio.

#### Capítulo VI. Tiempo de trabajo

##### *Artículo 15. Jornada*

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto será de 1.826 horas de trabajo efectivo para los años de vigencia de 2009 y 2010. Para el año 2011, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.820 horas.

Se pacta expresamente la posibilidad de acordar individualmente su distribución irregular en cada una de las mensualidades, con respecto en cualquier caso a los límites máximos de jornadas (diarias y semanales), que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

##### *Artículo 16. Distribución de la jornada*

La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario, tendrá lugar en el año natural entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Durante el primer trimestre del año natural, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará con carácter individual y anualmente.

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual promedio, deberá compensar su jornada, en el mismo o distintivo servicio, en los seis meses siguientes.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente. A efectos del cómputo de horas de jornada efectivamente trabajada, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente. A petición de la representación de los trabajadores, la empresa facilitará a la misma el balance por trimestre de la jornada efectivamente trabajada por cada trabajador/a.

Los tiempos de exceso de prestación efectiva de trabajo que se produzcan sobre la jornada anual no serán considerados horas extraordinarias si tales excesos se compensan debidamente con descanso conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Els excessos en el temps de prestació efectiva de treball sobre la jornada planificada, es compensaran per mitjà de descans en l'import d'una hora de descans per cada hora que excedisca la jornada efectiva de la jornada planificada, a fixar de mutu acord entre el treballador afectat i la direcció de l'empresa, dins dels tres mesos des de la finalització del còmput, ambdues parts procuraran que estos descansos no coincidisquen amb els períodes punta de producció.

Quan per qualsevol causa supere la jornada màxima en còmput anual, la suma de les hores treballades efectivament i aquelles en què l'obligació de treballar va estar legalment suspesa, mantenint el dret a retribució de l'empresa, bé a càrrec seu, o en pagament delegat, les hores d'excés que resulten, transcorregut el període abans referit, es compensaran al treballador en proporció al temps efectivament treballat, com a hores ordinàries o en temps lliure equivalent.

#### *Article 17. Descans setmanal*

En la fixació dels horaris mensuals, en compliment de l'article 37º de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i de l'article 2 i 19 del Reial Decret 1.561/1995, pel que fa al descans setmanal, de mutu acord entre l'empresa i el treballador, segons necessitats del servei, podrà acumular-se el mig dia de descans setmanal per al seu gaudi en un altre moment dins d'un cicle no superior a quatre setmanes, que no necessàriament comprendrà la vesprada del dissabte, o si és el cas el matí del dilluns i el diumenge, i el dia complet de descans dins d'un cicle no superior a catorze dies, sense que això implique reducció de la jornada anual pactada en el conveni col·lectiu.

D'acord amb el paràgraf anterior el descans del mig dia setmanal podrà acumular-se en períodes de fins a quatre setmanes o separar-se del dia complet per al seu gaudi en un altre dia de la setmana.

Per als treballadors que presten els serveis regularment durant 6 dies a la setmana el descans es podrà establir per algun dels sistemes següents:

– Acumulant-se cada dos setmanes en un dia complet i descansant en setmanes alternes dos dies.

– Cada dos setmanes separant el mig dia d'una d'elles del dia complet i unint-lo al descans de l'altra setmana, gaudint-se en esta dels dos migs dies, un abans i l'altre després del dia complet que serà preferentment diumenge.

En el cas que el descans setmanal es compense per mitjà del gaudi d'un dia de descans a la setmana, s'entindrà en torns rotatius al llarg de tota la setmana i no serà possible la seua compensació econòmica.

Si es contracta algun menor de 18 anys caldrà ajustar-se al que estableix l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Article 18. Hores extraordinàries i hores complementàries*

Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes les que excepcionen de la jornada màxima ordinària establecida en el present conveni col·lectiu (art. 15). L'empresa podrà, en cada moment, optar entre retribuir-les o compensar-les amb descans equivalent.

Tenint en compte les característiques i naturalesa dels serveis propis de l'àmbit funcional del present conveni, molts d'ells d'atenció al públic o de serveis públics, que exigixen o poden exigir la seua prestació amb fluctuacions de càrrega de treball imprevistes i alienes a la voluntat de l'empresa adjudicataria, impedint, per consegüent, l'organització estable i regular del servei, i tenint en compte la impossibilitat d'ajornar el treball pel tipus de servei (públic) que es presta, o substituir-los per algunes de les modalitats de contractació legalment establides, per la immediatesa que es requerix, expressament es pacta, a l'amparo del Reial Decret 92/1983 de 20 agost, i l'Ordre d'1 de març de 1983, que els excessos de jornada que siguen retribuïts tindran la consideració d'hores extres estructurals quan es realitzen per a atendre commandes imprevistes, períodes punta de producció, cobrir absències imprevistes, canvis de torn, reparació de les avaries o incidències semblants, o acabament de treballs necessaris per a la continuïtat del servei del dia, o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracte, i seran de realització obligatòria per part dels treballadors.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que excede la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la Empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cálculo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

#### *Artículo 17. Descanso semanal*

En la fijación de los horarios mensuales, en cumplimiento del artículo 37º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 2 y 19 del Real Decreto 1.561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, según necesidades del servicio, podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes y el domingo, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

De acuerdo con el párrafo anterior el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante 6 días a la semana el descanso se podrá establecer por alguno de los siguientes sistemas:

– Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansando en semanas alternas dos días.

– Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

De contratarse algún menor de 18 años se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 18. Horas extraordinarias y horas complementarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada máxima ordinaria establecida en el presente convenio colectivo (art. 15). La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuirlas o compensarlas con descanso equivalente.

Teniendo en cuenta las características y naturaleza de los servicios propios del ámbito funcional del presente convenio, muchos de ellos de atención al público o de servicios públicos, que exigen o pueden exigir su prestación con fluctuaciones de carga de trabajo imprevistas y ajenas a la voluntad de la empresa adjudicataria, impidiendo, por consiguiente, la organización estable y regular del servicio, y teniendo en cuenta la imposibilidad de aplazar el trabajo por el tipo de servicio (público) que se presta, o sustituirlos por algunas de las modalidades de contratación legalmente establecidas, por la inmediatez que se requiere, expresamente se pacta, al amparo del Real Decreto 92/1983 de 20 agosto, y la Orden de 1 de marzo de 1983, que los excesos de jornada que sean retribuidos tendrán la consideración de horas extras estructurales cuando se realicen para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, cubrir ausencias imprevistas, cambios de turno, reparación de las averías o incidencias similares, o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del servicio del día, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, y serán de realización obligatoria por parte de los trabajadores.

En cas necessari, ambdues parts podran convocar la comissió paritaria per a concretar amb major detall les circumstàncies en què les hores extraordinàries hagen de ser qualificades com estructurals.

El Comitè facilita el seu president o, si no n'hi ha a qui ell delegue, per a la firma del document que reflectix l'accord de qualificació com d'hores estructurals.

Respte de les hores extraordinàries motivades per força major caldrà ajustar-se a la normativa vigent en cada moment.

Quan s'opte per la retribució esta s'efectuarà d'accord amb el preu que per a cada grup professional es fa figurar en la taula salarial.

Quant a les hores complementàries en contractes a temps parcial es pacta que el percentatge màxim sobre les ordinàries de treball contractades és del 30% anual. La seua distribució serà lliure per a l'ocupador, al llarg de tot el trimestre atenent les necessitats del servici.

#### *Article 19. Vacances*

Les vacances es meritaran de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any. Les vacances, en ambdós supòsits, s'han de gaudir durant l'any natural de la meritació i entre els mesos des d'1 de gener a 31 de desembre.

La duració de les vacances anuals serà, per any complet de treball, de 30 dies naturals, i el seu gaudi es pot distribuir fins a en dos períodes de 15 dies.

El període o períodes del gaudi es fixaran de comú acord entre l'empresari i el treballador, i en la medida que l'organització del treball ho permeta, els treballadors tindran opció per a fixar les dates de gaudi d'un dels períodes, en cas de gaudi fraccionat. L'altre període o en cas de gaudi en un únic període, les dates seran establides per l'empresa per mitjà de sistema de torns rotatius, d'accord amb una planificació anual que acordarà amb la representació dels treballadors. L'empresa, amb acord amb la representació legal dels treballadors, podrà excloure o limitar dels torns de vacances aquelles dates que coincidisquen amb les de major activitat productiva.

No obstant això, en els casos en què el treballador preste serveis en un lloc de treball en què es produïsca el tancament de les instal·lacions durant el període de vacances, el descans anual del treballador haurà de coincidir necessàriament amb les dates en què aquell es produïsca.

Com a principi i preferència única per al dret d'opció dels treballadors a un determinat torn de vacances, s'establix que qui va optar i va tindre preferència sobre un altre treballador en l'elecció d'un determinat torn, perd eixa primacia d'opció fins que no l'exerceix la resta dels seus companys en una unitat de treball.

En els casos en què no s'haja meritat un any natural complet es tindrà dret al gaudi de la part proporcional.

#### *Article 20. Llicències*

1. El treballador, amb avis i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

Es considerarà necessari el desplaçament, als efectes de la concessió dels permisos regulats en este article, quan este siga superior a 250 km. O quan, si és el cas, s'acredite la no disponibilitat de transport públic amb la freqüència adequada.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

En caso necesario, ambas partes podrán convocar la comisión paritaria para concretar con mayor detalle las circunstancias en que las horas extraordinarias deban ser calificadas como estructurales.

El Comité facilita a su Presidente o, en su defecto a quién él delegue, para la firma del documento que refleja el acuerdo de calificación como de horas estructurales.

Respecto de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se estará a la normativa vigente en cada momento.

Cuando se opte por la retribución esta se efectuará con arreglo, al precio que para cada grupo profesional se hace figurar en la tabla salarial.

En cuanto a las horas complementarias en contratos a tiempo parcial se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30% anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el trimestre atendiendo a las necesidades del servicio.

#### *Artículo 19. Vacaciones*

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones, en ambos supuestos, han de disfrutarse durante el año natural del devengo y entre los meses desde 1 de enero a 31 de diciembre.

La duración de las vacaciones anuales será, por año completo de trabajo, de 30 días naturales, pudiendo distribuirse su disfrute hasta en dos períodos de 15 días.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar las fechas de disfrute de uno de los períodos, en caso de disfrute fraccionado. El otro período o en caso de disfrute en un único período, las fechas serán establecidas por la empresa mediante sistema de turnos rotativos, de acuerdo con una planificación anual que acordará con la representación de los trabajadores. La empresa, con acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá excluir o limitar de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejerza el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo

En los casos en que no se haya devengado un año natural completo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional.

#### *Artículo 20. Licencias*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se considerará necesario el desplazamiento, a los efectos de la concesión de los permisos regulados en este artículo, cuando el mismo sea superior a 250 km o cuando, en su caso, se acrede la no disponibilidad de transporte público con la frecuencia adecuada.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

g) A partir del 01.01.2010, el gaudi d'un dia d'assumptes propis, el gaudi del qual haurà d'accordar-se amb l'empresa.

2. Les situacions previstes en favor dels cònjuges o familiars regulades en el present article, excepte l'apartat a), s'estendran als supòsits de parelles de fet o estables, a este efecte es requerirà la inscripció en el registre públic corresponent o l'acreditació per mitjà de certificat de convivència municipal.

3. A partir del 01.01.2010 el gaudi de dos dies d'assumptes propis. El seu gaudi, que no serà computat com a temps efectivament treballat i sense que este supose reducció de la jornada anual pactada en el conveni col·lectiu, serà fixat, tenint en compte els requisits més avall arreplegats, pel treballador amb l'exigència d'un preavís per escrit, als seus caps intermedis, almenys de 15 dies (naturals), llevat de casos excepcionals, degudament justificats davant de l'empresa, per a la seua valoració per esta.

Requisits per al gaudi:

- Els dos dies no es podran gaudir de forma consecutiva; ni acumular-se a processos de vacances.
- Només podrà fer-se ús simultani d'esta llicència conforme a l'escala següent, referida tant a la plantilla del servici com del torn:

- Fins a sis treballadors: un treballador.
- De set a quinze treballadors: dos treballadors.
- De setze a vint treballadors: tres treballadors.
- De vint-i-u a trenta treballadors: quatre treballadors.
- De trenta-i-u a quaranta treballadors: cinc treballadors.
- De quaranta-i-u a cinquanta treballadors: sis treballadors.
- Més de cinquanta treballadors: el 15 per cent de la plantilla.
- En el cas de coincidència de sol·licituds en un nombre superior als límits establits, tindran preferència els treballadors que ho hagen sol·licitat amb antelació.

#### *Article 21. Permís sense sou*

Els treballadors que porten com a mínim un any en l'empresa podran sol·licitar, amb una antelació mínima del 15 dies a l'inici del gaudi, un únic permís sense sou a l'any de fins a 2 mesos de duració, que podrà fraccionar-se en dos períodes, i haurà de ser el de menor duració d'un mínim de 15 dies. L'empresa concedirà este tipus de llicència sempre que hi haja causa justificada i ho permeta l'organització del treball. Tant la petició del treballador com la no concessió per part de l'empresa s'hauran d'efectuar-se per escrit i adduint la justificació oportuna.

Este permís no podrà gaudir-se de forma acumulada o consecutiva amb vacances o altres permisos retribuïts. No es podrà concedir al mateix temps a més del 5% de la plantilla del servici a què el treballador sol·licitant estiga adscrit.

#### Capítol VII. Retribucions

#### *Article 22. Disposició general*

Les retribucions del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu estaran constituïdes pel salari base i els complementos del mateix i correspon a la jornada a temps complet a què es referix l'article 15 del present conveni.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts dins dels cinc primers dies naturals de cada mes. No obstant això, els complementos variables establits en el conveni col·lectiu es pagaran en la nòmina del mes següent al que s'haja meritat.

#### *Article 23. Estructura salarial*

L'estructura salarial que passaran a tindre les retribucions des de l'entrada en vigor del present conveni serà la següent:

- a) Salari base.
- b) Complements:

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) A partir del 01.01.2010, el disfrute de un día de asuntos propios, cuyo disfrute deberá acordarse con la empresa.

2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el presente artículo, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.

3. A partir del 01.01.2010 el disfrute de dos días de asuntos propios. Su disfrute, que no será computado como tiempo efectivamente trabajado y sin que el mismo suponga reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo, será fijado, teniendo en cuenta los requisitos más abajo recogidos, por el trabajador con la exigencia de un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de al menos 15 días (naturales), salvo casos excepcionales, debidamente justificados ante la Empresa, para su valoración por ésta.

Requisitos para su disfrute:

- Los dos días no podrán disfrutarse de forma consecutiva; ni acumularse a procesos de vacaciones.

- Sólo podrá hacerse uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del servicio como del turno:

- Hasta seis trabajadores: un trabajador.
- De siete a quince trabajadores: dos trabajadores.
- De dieciséis a veinte trabajadores: tres trabajadores.
- De veintiuno a treinta trabajadores: cuatro trabajadores.
- De treinta y uno a cuarenta trabajadores: cinco trabajadores.
- De cuarenta y uno a cincuenta trabajadores: seis trabajadores.
- Más de cincuenta trabajadores: el 15 por ciento de la plantilla.
- En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

#### *Artículo 21. Permiso sin sueldo*

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima del 15 días al inicio del disfrute, un único permiso sin sueldo al año de hasta 2 meses de duración, que podrá fraccionarse en dos períodos, debiendo ser el de menor duración de un mínimo de 15 días. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

El disfrute de este permiso no podrá disfrutarse de forma acumulada o consecutiva con vacaciones u otros permisos retribuidos. No podrá concederse al mismo tiempo a más del 5% de la plantilla del servicio al que el trabajador solicitante esté adscrito.

#### Capítulo VII. Retribuciones

#### *Artículo 22. Disposición general*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada a Tiempo Completo a que se refiere el artículo 15 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

#### *Artículo 23. Estructura salarial*

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos:

1. Personals:
  - Plus compensació conveni.
  - Plus conveni.
  - Complement d'antiguitat.
2. De lloc de treball:
  - Complement de nocturnitat.
  - Plus lloc de treball.
  - Plus plena disponibilitat.
  - Plus responsable d'equip.
  - Plus de treball en Nit de Nadal i Nit de cap d'Any.
3. Quantitat o qualitat de treball: Complement de productivitat / activitat
4. De venciment superior al mes:
  - Paga d'estiu.
  - Paga Nadal.
5. Indemnitzacions o bestretes:
  - Plus de transport.
  - Plus de vestuari.

#### *Article 24. Salari base o retribució bàsica*

És la retribució fixada corresponent a una activitat normal. Els seus imports s'enumeren per grups professionals en la taula adjunta. Es farà efectiva en 14 pagues, excepte pacte individual en contra.

#### *Article 25. Plus conveni*

Desapareix este concepte retributiu. Si bé, a aquells treballadors que el perceben amb anterioritat a la data del present conveni, els serà respectat i tindrà caràcter de compensable o absorbible per a futurs increments salariais.

#### *Article 26. Complement d'antiguitat*

Les quantitats que, en concepte d'antiguitat, percep els treballadors afectats pel present conveni, es mantindran en les quanties recollides en el rebut de salaris corresponent a la mensualitat corresponent a 31 d'octubre de 2009, sense que en el futur experimenten increment.

A partir de la firma del present conveni, els augmentos que es produïsquen pel concepte de complement d'antiguitat consistiran en quinquennis, l'import mensual dels quals ascendirà al 3% del salari base vigent en cada moment, així com del plus compensació conveni a aquells treballadors que percep este concepte. I es començaran a percebre en el rebut de salaris corresponent a la mensualitat següent a aquella en què es complisca cada quinquenni. Este concepte es farà efectiu en catorze pagues, excepte pacte individual en contra.

#### *Article 27. Complement de nocturnitat*

Llevat que el salari s'haja establít atenent que el treball siga nocturn per la seua naturalesa, el treballador que realitze normalment o que es preveja que pot realitzar en període nocturn una part no inferior a un terç de la seua jornada de treball anual, perceprà una retribució específica per nocturnitat, que ho serà per dia efectivament treballat en període nocturn, que serà del 20% sobre el salari base dia calculat amb la fórmula següent i que no s'abonarà, per tant ni en vacacions ni en pagues extraordinàries.

$$\begin{array}{c} \text{Salari base mensual} \\ \hline \end{array} \times 20\% \times \text{dies de treball nocturn.}$$

30 dies

Este import correspon a una jornada completa realitzada en període nocturn. En cas de jornada a temps parcial o de treballador nocturn que no realitza tota la seua jornada diària en període nocturn, es perceprà la quantitat proporcional al nombre d'hores efectivament realitzades en període nocturn.

En compliment del que estableix l'article 36 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda que el treball realitzat ocasionalment en període nocturn, serà retribuït addicionalment amb un plus de nocturnitat per hora nocturna efectivament treballada segons taules annexes, independentment que esta es realitze en jornada laboral o festiva.

1. Personales:
  - Plus Compensación convenio.
  - Plus convenio.
  - Complemento de Antigüedad.
2. De puesto de trabajo:
  - Complemento de nocturnidad.
  - Plus puesto de trabajo.
  - Plus plena disponibilidad.
  - Plus responsable de equipo.
  - Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja.
3. Cantidad o calidad de trabajo: Complemento de productividad / actividad
4. De vencimiento superior al mes:
  - Paga de Verano.
  - Paga Navidad.
5. Indemnizaciones o suplidios:
  - Plus de Transporte.
  - Plus de Vestuario.

#### *Artículo 24. Salario Base o retribución básica*

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por grupos profesionales en la tabla adjunta. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

#### *Artículo 25. Plus Convenio*

Desaparece este concepto retributivo. Si bien, aquellos trabajadores que lo venían percibiendo con anterioridad a la fecha del presente convenio, les será respetado, teniendo carácter de compensable o absorbible para futuros incrementos salariales.

#### *Artículo 26. Complemento de antigüedad*

Las cantidades que, en concepto de antigüedad, vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el presente Convenio, se mantendrán en las cuantías recogidas en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad correspondiente a 31 de octubre de 2009, sin que en el futuro experimenten incremento.

A partir de la firma del presente convenio, los aumentos a que hubiere lugar por el concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en quinquenarios, cuyo importe mensual ascenderá al 3% del Salario Base vigente en cada momento, así como del Plus Compensación Convenio a aquellos trabajadores que perciban este concepto. Y comenzarán a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad siguiente a aquélla en que se cumpla cada quinquenio. Este concepto se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

#### *Artículo 27. Complemento de nocturnidad*

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, el trabajador que realice normalmente o que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, percibirá una retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente trabajado en período nocturno, que será del 20% sobre el salario base día calculado con la fórmula siguiente y que no se abonará, por tanto ni en vacaciones ni en pagas extraordinarias.

$$\begin{array}{c} \text{Salario base mensual} \\ \hline \end{array} \times 20\% \times \text{días de trabajo nocturno.}$$

30 días

Dicho importe corresponde a una jornada completa realizada en período nocturno. En caso de jornada a tiempo parcial o de trabajador nocturno que no realice toda su jornada diaria en período nocturno, se percibirá la cantidad proporcional al número de horas efectivamente realizadas en período nocturno.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el trabajo realizado ocasionalmente en período nocturno, será retribuido adicionalmente con un plus de nocturnidad por hora nocturna efectivamente trabajada según tablas anexas, independientemente de que ésta se realice en jornada laboral o festiva.

Ambdues parts acorden que en cada cas i moment l'empresa podrà decidir la compensació del temps emprat en el treball nocturn per descansos, segons valor preu hora nocturna.

#### *Article 28. Plus lloc de treball*

Es meritarà quan així s'acorde per mitjà de pacte individual en virtut de les especials característiques del lloc assignat. No tindrà caràcter personal ni consolidable, per la qual cosa se suprimirà el seu pagament quan desapareguen les condicions que van donar lloc a la seua meritatció.

#### *Article 29. Plus plena disponibilitat*

El treballador que cobra este plus en funció de la major disposició horària en un lloc de treball, està obligat a romandre localitzable i dispost per a cobrir qualsevol necessitat del servei durant les 24 hores del dia, dins o fora del seu torn. L'import s'establirà per mitjà de pacte entre empresa i treballador i serà, com a mínim, de 414,77 euros/bruts anuals (per onze pagues), per a l'any 2009, si bé es retribuïx en catorze pagues només als efectes de claredat. Es farà efectiu en 14 pagues, excepte pacte individual en contra.

#### *Article 30. Plus responsable d'equip*

Es pagarà al treballador que, a més de realitzar les seues tasques pròpies, realitza també tasques de coordinació, distribució del treball, indicant com realitzar-lo, confeccionant els comunicats oportuns i comunicant totes aquelles anomalies i incidents que es produsquen al seu superior. Este plus serà com a mínim 377,17 euros/bruts anuals en onze pagues per a l'any 2009, si bé es retribuïx en catorze pagues els exclusius efectes de claredat, mentre es realitzen estes funcions, i desapareix automàticament en el moment en què deixen de realitzar-se per desistiment de qualsevol de les dos parts.

En el cas de concórrer en un mateix treballador el plus plena disponibilitat i el plus de responsable d'equip, la quantitat a percebre pel treballador ascendirà a 565,19 euros/bruts anuals (per onze pagues), per a l'any 2009, si bé es retribuïx en catorze pagues només als efectes de claredat.

#### *Article 31. Plus de treball en Nit de Nadal i Nit de cap d'Any*

Percebrà un plus de 100 euros bruts tot el personal que preste serveis en els dies i durant totes les franges horàries que a continuació es ressenyen:

Entre les 24.00 hores del dia 24 de desembre i les 08.00 hores del dia 25 de desembre.

Entre les 24.00 hores del dia 31 de desembre i les 08.00 hores del dia 1 de gener.

Aquells treballadors que no completen tota la franja horària de referència, percebran la part proporcional del plus corresponent a les hores efectivament treballades dins d'aquella.

#### *Article 32. Complement de productivitat / activitat*

Mitjançant acord individual es podrà pactar el pagament d'una retribució variable, derivada del major rendiment o productivitat del treballador, quan el servei prestat així ho aconselle (es mencionen com a exemple, i a títol no exhaustiu, els treballs de lectura de comptadors, repartiment de paqueteria, campanyes promocionals, encuestes, gravació de dades i tasques de logística, etc.).

Aquells treballadors que perceben este tipus de retribució variable en la data de la firma del present conveni (siga quina siga la denominació del complement salarial sota el qual es paguen estos), continuaran percebent-lo en les mateixes condicions que s'hagen fixat en el pacte escrit que haja regulat, encara que, si el concepte salarial fuera diferent, la seua denominació passarà a ser la de «complement de productivitat», segons es regula en el present precepte.

Si no hi ha reflex escrit de l'acord regulador de les condicions de la seua percepció, les parts hauran de subscriure el corresponent acord de voluntats, a fi de tindre dret a percebre'l. Dels acords s'informarà a la Comissió Paritària.

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por la empresa la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

#### *Artículo 28. Plus puesto de trabajo*

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

#### *Artículo 29. Plus plena disponibilidad*

El trabajador que cobra este plus en función de la mayor disposición horaria en un puesto de trabajo, viene obligado a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día, dentro o fuera de su turno. El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador y será, como mínimo, de 414,77 Euros/Brutos anuales (por once pagas), para el año 2009, si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

#### *Artículo 30. Plus responsable de equipo*

Se abonará al trabajador que, además de realizar sus tareas propias, realiza también tareas de coordinación, distribución del trabajo, indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuántas anomalías e incidentes se produzcan a su superior. Este plus será como mínimo 377,17 Euros/brutos anuales en once pagas para el año 2009, si bien se retribuye en catorce pagas los exclusivos efectos de claridad, mientras se realizan estas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento en que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

En el caso de concurrir en un mismo trabajador el plus plena disponibilidad y el plus de responsable de equipo, la cantidad a percibir por el trabajador asciende a 565,19. Euros/brutos anuales (por once pagas), para el año 2009, si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad.

#### *Artículo 31. Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja*

Percibirá un plus de 100 euros brutos todo el personal que preste servicios en los días y durante todas las franjas horarias que a continuación se reseñan:

Entre las 24.00 horas del día 24 de diciembre y las 08.00 horas del día 25 de diciembre.

Entre las 24.00 horas del día 31 de diciembre y las 08.00 horas del día 1 de enero.

Aquellos trabajadores que no completen toda la franja horaria de referencia, percibirán la parte proporcional del plus correspondiente a las horas efectivamente trabajadas dentro de aquélla.

#### *Artículo 32. Complemento de productividad / actividad*

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje (se citan como ejemplo, y a título no exhaustivo, los trabajos de lectura de contadores, reparto de paquetería, campañas promocionales, encuestas, grabación de datos y tareas de logística, etc.).

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este tipo de retribución variable en la fecha de la firma del presente Convenio (cuálquiera que fuera la denominación del complemento salarial bajo el que se abonan las mismas), continuarán percibiéndolo en las mismas condiciones que se hubieran fijado en el pacto escrito en que hubiera regulado, aunque, si el concepto salarial fuera diferente, su denominación pasará a ser la de «complemento de productividad», según se regula en el presente precepto.

Si no existiese reflejo escrito del acuerdo regulador de las condiciones de su percibo, las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo. De los acuerdos se informará a la Comisión Paritaria

### *Article 33. Millores voluntàries*

Respecte de les millores voluntàries el seu règim es regirà per allò que preveu l'acte unilateral de concessió o el pacte individual respecte d'això. Les gratificacions voluntàries i els complementos de lloc de treball que es percebien fins al moment de la data de firma del present conveni seran compensables i absorbibles en els percentatges següents:

- Per a l'exercici 2009: 30% de l'import a què, en cada cas, ascenda la Gratificació Voluntària i/o Plus de Lloc de Treball.
- Per a l'exercici 2010: 20% de l'import a què, en cada cas, ascenda la Gratificació Voluntària i/o Plus de Lloc de Treball.
- Per a l'exercici 2011: 20% de l'import a què, en cada cas, ascenda la Gratificació Voluntària i/o Plus de Lloc de Treball.

Ambdós conceptes retributius es faran efectius en 14 pagues, excepte pacte individual en contra.

### *Article 34. Complements de venciment superior al mes*

S'establixen dues pagues extraordinàries del mateix import que es meriten semestralment.

Paga d'estiu: es fa efectiva en eixe mes i abans del dia 25. Els conceptes a pagar són els següents: 30 dies de salari base, antiguitat (si pertoca este pagament) plus transport i plus vestuari. Es merita des de l'1 de gener fins al 30 de juny de cada any.

Paga de Nadal: es fa efectiva en el mes de desembre i abans del 25 de mateix mes. Els conceptos a pagar són els mateixos que la paga de juliol. Es merita des de l'1 de Juliol fins al 31 de desembre de cada any.

Individualment, es podrà pactar que estos pagaments extraordinaris siguen prorratejats en dotze mensualitats.

### *Article 35. Bestretes*

#### *Plus transport*

S'establix com a compensació a les despeses de desplaçament i mitjans de transport dins de la localitat així com des del domicili als llocs on es preste el servei i la tornada. La seua quantia s'establix en còmput anual per 11 mesos si bé es retribuïx en dotze pagues només als efectes de claredat.

Es farà efectiu en 12 pagues, excepte pacte individual en contra.

#### *Plus vestuari*

S'establix com a compensació de despeses que obligatoriament aniran a càrrec del treballador per neteja, conservació i manteniment de vestuari i roba de treball i vestir i sabates. La seua quantia en còmput anual per onze mesos es retribuirà així mateix en dotze pagues només als efectes de claredat.

S'abonarà en 12 pagues, excepte pacte individual en contra.

L'entrega ho serà en depòsit i es farà dues vegades a l'any.

Respecte dels auxiliars de serveis se'ls farà entrega de vestuari de tasca ordinària i/o de tasca operativa adequats en cada cas a estes.

### *Article 36. Revisions econòmiques*

L'any 2010 es procedirà a una revisió econòmica en un import igual a l'IPC (Índex de Preus al Consum) nacional real, publicat per l'Institut Nacional d'Estadística, de l'any 2009 + 0,75%

L'any 2011 es procedirà a una revisió econòmica en un import igual a l'IPC (Índex de Preus al Consum) nacional real, publicat per l'Institut Nacional d'Estadística, de l'any 2010 + 1,00%.

En el supòsit d'IPC negatiu, l'increment a aplicar serà el saldo net que resulte de descomptar del percentatge d'IPC negatiu la pujada sobre IPC prevista en l'exercici que corresponga, si este saldo resulta negatiu no correspon cap increment salarial.

Estes revisions afectaran els imports mínims dels conceptes salariais establits en este conveni. Les revisions dels conceptes extrasalarials es realitzaran sempre que no siga aplicable el que disposa la disposició transitòria segona.

### *Artículo 33. Mejoras voluntarias*

Respecto de las mejoras voluntarias su régimen se regirá por lo prevenido en el acto unilateral de concesión o por el pacto individual al respecto. Las gratificaciones voluntarias y complementos de puesto de trabajo que se venían percibiendo hasta el momento de la fecha de firma del presente convenio serán compensables y absorbibles en los siguientes porcentajes:

- Para el ejercicio 2009: 30% del importe al que, en cada caso, ascienda la Gratificación Voluntaria y/o Plus de Puesto de Trabajo.
- Para el ejercicio 2010: 20% del importe al que, en cada caso, ascienda la Gratificación Voluntaria y/o Plus de Puesto de Trabajo.
- Para el ejercicio 2011: 20% del importe al que, en cada caso, ascienda la Gratificación Voluntaria y/o Plus de Puesto de Trabajo.

Ambos conceptos retributivos se abonarán en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

### *Artículo 34. Complementos de vencimiento superior al mes*

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de Verano: Se abonará en dicho mes y antes del día 25. Los conceptos a abonar son los siguientes: 30 días de Salario Base, Antigüedad (caso de que proceda tal abono) Plus Transporte y Plus Vestuario. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes. Los conceptos a abonar son los mismos que la paga de julio. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Individualmente, se podrá pactar que el abono de estos pagos extraordinarios sea prorrateado en doce mensualidades.

### *Artículo 35. Suplidos*

#### *Plus transporte*

Se establece como Compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio a los lugares donde se preste el servicio y su regreso. Su cuantía se establece en cómputo anual por 11 meses si bien se retribuye en doce pagas a los exclusivos efectos de claridad.

Se abonará en 12 pagas, salvo pacto individual en contrario.

#### *Plus vestuario*

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza, conservación y mantenimiento de vestuario y prendas de trabajo y vestir y zapatos. Su cuantía en cómputo anual por once meses se retribuirá asimismo en doce pagas a los exclusivos efectos de claridad.

Se abonará en 12 pagas, salvo pacto individual en contrario.

La entrega lo será en depósito y se hará dos veces al año.

Respecto de los auxiliares de servicios se les hará entrega de vestuario de tarea ordinaria y/o de tarea operativa adecuados en cada caso a las mismas.

### *Artículo 36. Revisiones económicas*

En el año 2010 se procederá a una revisión económica en un importe igual al IPC (Índice de Precios al Consumo) nacional real, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, del año 2009 + 0,75%

En el año 2011 se procederá a una revisión económica en un importe igual al IPC (Índice de Precios al Consumo) nacional real, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, del año 2010 + 1,00%.

En el supuesto de IPC negativo, el incremento a aplicar será el saldo neto que resulte de descontar del porcentaje de IPC negativo la subida sobre IPC prevista en el ejercicio que corresponda, no correspondiendo incremento salarial alguno en caso de resultar este saldo negativo.

Tales revisiones afectarán a los importes mínimos de los conceptos salariales establecidos en este Convenio. Las revisiones de los conceptos extrasalariales se realizarán siempre que no sea aplicable lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

*Article 37. Bestretes*

El treballador tindrà dret a percebre bestretes a compte de la seu retribució total mensual (salari base més complementos no variables) que se sol·licita, és a dir, de la nòmina d'eixe mes, de fins al 90% d'allò que s'ha meritat fins a la data de la sol·licitud, això sempre que ho faça per escrit presentat en l'empresa abans del dia 10 de cada mes.

*Article 38. Model rebut de salaris*

Continuarà sent el que actualment s'utilitza que es dóna per reproduït.

**Capítol VIII. Seguretat i salut en el treball**

*Article 39. Principis generals*

Les parts firmants consideren essencial protegir la seguretat i la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats del treball per mitjà de l'establiment de polítiques de prevenció laboral eficaç i que siguin fruit del necessari consens entre ambdues parts.

En conseqüència, i a la llum del que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, el Reglament dels Serveis de Prevenció aprovat pel Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, i la resta de disposicions de desplegament que els complementen, així com les que puguen promulgarse en substitució d'estos, consideren prioritari promoure la millora de les condicions de treball i continuar esforçant-se en la millora permanent dels nivells de formació i informació del personal en tant que pot contribuir a l'elevació del nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

L'empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals per mitjà de la integració de l'activitat preventiva en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'esta, a través de la implantació i aplicació d'un plans de prevenció de riscos laborals, que inclourà l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos, i per mitjà de l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, duent a terme una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva a fi de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, evaluació i control dels riscos i els nivells de protecció existents, disposant el que és necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció a les modificacions que puguen experimentar les circumstàncies que incidisquen en la realització del treball.

Al si de cada Comité de Seguretat i Salut en el treball, que tindrà les funcions i atribucions contingudes en la legislació esmentada, es dirimiran aquelles qüestions relatives a la Seguretat i Salut que es puguen suscitar amb motiu de les activitats exercides per l'empresa.

A estos efectos, la Gestió Preventiva haurà d'incloure i concretar-se, de manera no exhaustiva, el pla de prevenció de riscos laborals, les evaluacions de riscos, la informació, consulta i participació i formació dels treballadors, l'actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, la vigilància de la salut, la coordinació d'activitats en matèria preventiva amb empreses clients i proveïdores, i la constitució d'una organització dotada dels mitjans necessaris.

*Article 40. Evaluació dels riscos*

L'acció preventiva en l'empresa es planificarà per l'empresari a partir de la preceptiva evaluació inicial de riscos que es realitzarà amb caràcter específic, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que hagen d'exercir-los.

Per a esta evaluació, l'empresa ha de tindre en compte la informació rebuda dels mateixos treballadors afectats o els seus representants, i de l'empresa client per a la qual realitze el servei, amb la qual s'haurà de coordinar, així com la normativa específica, si n'hi ha.

*Artículo 37. Anticipos*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su retribución total mensual (salario base más complementos no variables) en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90% de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes.

*Artículo 38. Modelo recibo de salarios*

Continuará siendo el que actualmente se viene utilizando que se da por reproducido.

**Capítulo VIII. Seguridad y salud en el trabajo**

*Artículo 39. Principios generales*

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, desarrollando una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos y los niveles de protección existentes, disponiendo lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

En el seno de cada Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, se dirimirán aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa.

A estos efectos, la Gestión Preventiva deberá incluir y concretarse, de manera no exhaustiva, el plan de prevención de riesgos laborales, las evaluaciones de riesgos, la información, consulta y participación y formación de los trabajadores, la actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e imminent, la vigilancia de la salud, la coordinación de actividades en materia preventiva con empresas clientes y proveedoras, y la constitución de una organización dotada de los medios necesarios.

*Artículo 40. Evaluación de los riesgos*

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, y de la empresa cliente para la que realice el servicio, con la que deberá coordinarse, así como la normativa específica, si la hubiere.

L'avaluació i els seus resultats han de documentar-se, especialment respecte de cada lloc de treball l'avaluació dels quals pose de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva. Esta documentació s'haurà de facilitar als representants dels treballadors i als òrgans de prevenció existents en l'empresa.

Quan el resultat de l'avaluació ho faça necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per a detectar situacions potencialment perilloses.

L'avaluació serà actualitzada quan canvien les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si és necessari, quan apareguen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients o amb ocasió dels danys per a la salut que s'hagen produït, amb investigació prèvia respecte d'això, a fi de detectar les causes d'estos fets.

#### *Article 41. Planificació de l'activitat preventiva*

A partir dels resultats de l'avaluació l'empresa realitzarà la planificació preventiva corresponent, incloent-hi per a cada activitat preventiva el termini per a portar-la a cap, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seua execució, o adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir el major nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es, tot això junt amb la representació d'aquells i els òrgans de prevenció de l'empresa.

#### *Article 42. Informació i formació*

L'empresa queda obligada a facilitar al personal, abans que comence a exercir qualsevol lloc de treball, la formació i informació sobre els riscos i perills que en este puguen afectar-li i sobre la forma, els mètodes i els processos que s'han d'observar per a previndre o evitar-los, així com de les mesures d'emergència. S'informarà així mateix als delegats de prevenció o si no n'hi ha als representants legals dels treballadors.

Informació. A la firma del present conveni, l'empresa assumix l'obligació d'informar periòdicament a tot el personal adscrit a este conveni, sobre els riscos i perills del seu lloc de treball, fent especial èmfasi en allò relacionat amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos laborals i el consegüent pla de prevenció d'aquells riscos.

Els acords subscrits entre empresa i delegats/des de prevenció o al si dels Comités de Seguretat i Salut, es publicaran en els taulers d'anuncis. Així mateix les dites representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar de la conveniència de fer alguna assemblea informativa per al personal de l'empresa en els supòsits que estimen necessaris.

Formació. L'empresa garantirà la formació teòrica i pràctica dels treballadors afectats, en els temes relacionats amb el servei centrada específicament en el servei i el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptant-la a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, i d'acord amb els factors específics de riscos concurrents en este, basant-se en l'avaluació i planificació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació en matèria de prevenció de riscos laborals, que tindrà caràcter d'obligatorietat, s'haurà d'impartir, sempre que siga possible, dins de la jornada de treball o, si no n'hi ha, en altres hores que seran igualment retribuïdes.

De la planificació de les accions formatives en esta matèria s'informarà amb caràcter previ a la seu realització a la representació dels treballadors.

#### *Article 43. Vigilància de la salut*

Conforme al que estableix l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa garantirà als seus treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball. Amb este fi, l'empresa informarà a la representació dels treballadors dels protocols mèdics i de les proves exploradores o mèdiques que incloguen els reconeixements mèdics que vagen a aplicar-se, que seran específics per a cada lloc de treball.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y Órganos de prevención existentes en la empresa.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes o con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, previa investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

#### *Artículo 41. Planificación de la actividad preventiva*

A partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los Órganos de prevención de la empresa.

#### *Artículo 42. Información y Formación*

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, así como de las medidas de emergencia. Se informará así mismo a los Delegados de Prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

Información. A la firma del presente Convenio, la empresa asume la obligación de informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, acerca de los riesgos y peligros de su puesto de trabajo, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica de los trabajadores afectados, en los temas relacionados con el servicio centrada específicamente en el servicio y el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándola a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y acorde con los factores específicos de riesgos concurrentes en el mismo, en base a la evaluación y planificación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que tendrá carácter de obligatoriedad, habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas que serán igualmente retribuidas.

De la planificación de las acciones formativas en dicha materia se informará con carácter previo a su realización a la representación de los trabajadores.

#### *Artículo 43. Vigilancia de la salud*

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal fin, la empresa informará a la representación de los trabajadores de los protocolos médicos y pruebas exploratorias o médicas que incluyan los reconocimientos médicos que vayan a aplicarse, que serán específicos para cada puesto de trabajo.

Els reconeixements mèdics seran de caràcter voluntari, sense menyscabament de la realització d'altres reconeixements, amb caràcter obligatori, i amb un informe previ dels representants dels treballadors, quan hi haja disposicions legals específiques, o quan estos siguin necessaris per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell, per als altres treballadors, o per a altres persones.

La renúncia per part del treballador a l'ofertiment de reconeixement mèdic realitzat per l'empresa s'haurà de formalitzar per escrit a efectes que en quede constància i es podrà revocar en qualsevol moment.

Els reconeixements mèdics inclouran aquelles proves que causen les menors molèsties al treballador i adequades els riscos inherents al treball, del resultat dels quals s'entregarà còpia a cada treballador.

La periodicitat dels reconeixements mèdics serà d'acord amb els protocols mèdics del servei de prevenció-vigilància de la salut, tenint en compte el lloc de treball corresponent, i com a mínim de caràcter anual.

#### *Article 44. Coordinació d'activitats empresarials*

Conforme al que estableix l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa Eulen, SA, quan preste els seus serveis en instal·lacions alienes (del client), es compromet a demanar dels seus titulars, la informació i les instruccions adequades, en relació amb els riscos existents en estos llocs de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar, per al seu trasllat als seus respectius treballadors, així com a exigir el seu compliment.

En compliment d'estes obligacions l'empresa Eulen, SA, amb antelació suficient a l'inici de l'activitat laboral, demanarà de les empreses clients la informació i les instruccions adequades en relació amb els riscos dels llocs de treball.

#### *Article 45. Protecció de la maternitat per riscos derivats del treball*

Les evaluacions de riscos hauran de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores, del fetus, o de la lactància natural en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, i, si és el cas, adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Estes mesures inclouran, quan resulte necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, per mitjà de l'informe mèdic del Servei Nacional de la Salut que assistisca a la treballadora, i quan així ho certifiquen els serveis mèdics de l'institut nacional de la seguretat social o de les mútues, la treballadora haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent amb el seu estat. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb els criteris que s'apliquen en el cas de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de la salut de la treballadora permeta la seua reincorporació al seu lloc anterior.

Fins i tot aplicant les regles assenyalades en l'anterior paràgraf, si no hi ha lloc o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent. No obstant això, conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si este canvi de lloc no és possible tècnicament o organitzativament o de forma justificada, podrà declarar-se la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'article 45.1 de l'Estatut dels Treballadors, durant el temps que siga necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la salut i mentre dure la imposibilitat de reincorporar-se al seu lloc o a un altre compatible amb el seu estat. Així mateix, estes condicions s'aplicaran durant el període de

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

La renuncia por parte del trabajador al ofrecimiento de reconocimiento médico realizado por la empresa deberá formalizarse por escrito a efectos de quedar constancia del mismo, pudiendo revocarse en cualquier momento.

Los reconocimientos médicos incluirán aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador y adecuadas los riesgos inherentes al trabajo, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente, y como mínimo de carácter anual.

#### *Artículo 44. Coordinación de Actividades Empresariales*

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa Eulen, SA, cuando preste sus servicios en instalaciones ajenas (del cliente), se compromete a recabar de los titulares de las mismas, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en dichos lugares de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores, así como a exigir su cumplimiento.

En cumplimiento de estas obligaciones la empresa Eulen, SA, con antelación suficiente al inicio de la actividad laboral, recabará de las empresas clientes la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos de los puestos de trabajo.

#### *Artículo 45. Protección de la maternidad por riesgos derivados del trabajo*

Las evaluaciones de riesgos deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán

lactància si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifique el facultatiu que assistisca la treballadora així com la mútua d'accidents si és el cas.

En allò no previst en els apartats anteriors, s'aplicarà el que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com les normes de desplegament i concordant.

#### Capítol IX. Prestacions socials

##### *Article 46. Complements en els supòsits d'incapacitat temporal*

L'empresa complementarà el subsidi que el treballador perceba de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents de treball en els supòsits següents:

1r. En el supòsit d'accident laboral o malaltia professional, l'empresa complementarà des del primer dia de la baixa, el subsidi que el treballador perceba de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents de treball, fins al 100% de la base mensual de cotització.

Este complement únicament es pagarà en un màxim de dos processos o períodes de baixa anuals.

2n. En el supòsit de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa complementarà des del vinté primer dia de la baixa, el subsidi que el treballador perceba de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents de treball, fins al 80% de la base mensual de cotització.

Este complement únicament es pagarà durant la primera baixa de l'any.

##### *Article 47. Jubilació obligatòria*

Ambdues parts acorden la jubilació obligatòria, sempre que tinguin el període de carència mínim necessari per a obtindre la pensió de jubilació, dels treballadors afectats pel present conveni als 65 anys d'edat i el contracte de treball s'extingirà segons el que preveu l'article 49.1.9 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, ambdues parts acorden la jubilació als 64 anys dels treballadors afectats pel present conveni, que vulguen jubilar-se, en desplegament del Reial Decret 1.194/85, de 17 de juliol. Les jubilacions produïdes a l'empara del dit reial decret s'hauran de substituir amb treballadors de nou ingrés.

##### *Article 48. Assegurança d'accidents*

Ambdós parts acorden que l'empresa concertarà una pòlissa d'assegurança a favor dels seus treballadors de la divisió de serveis auxiliars per una quantia de 25.000 euros, durant tota la vigència del conveni, en cas de mort o invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa ocasionada per accident laboral o malaltia professional.

#### Capítol X. Conciliació de la vida familiar i professional

##### *Article 49. Excedència per atenció de fills i familiars*

Els treballadors, homes o dones, tindran dret a sol·licitar i gaudir, fins i tot de forma fraccionada, un període d'excedència:

a) Per a atendre cada fill, tant quan siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa, de duració no superior a tres anys.

b) Per a atendre un familiar, fins segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguen valdre's per si mateixos, de duració no superior a dos anys els treballadors.

No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen eixe dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si es el cas, gaudia.

de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

#### Capítulo IX. Prestaciones sociales

##### *Artículo 46. Complementos en los supuestos de incapacidad temporal*

La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de trabajo en los siguientes supuestos:

1º. En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 100% de la base mensual de cotización.

Este complemento únicamente se abonará en un máximo de dos procesos o períodos de baja anuales.

2º. En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará desde el vigésimo primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 80% de la base mensual de cotización.

Este complemento únicamente se abonará durante la primera baja del año.

##### *Artículo 47. Jubilación obligatoria*

Ambas partes acuerdan la jubilación obligatoria, siempre y cuando tengan el periodo de carencia mínimo necesario para obtener la pensión de jubilación, de los trabajadores afectados por el presente convenio a los 65 años de edad extinguiéndose el contrato de trabajo a tenor de lo previsto en el artículo 49.1.9 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, ambas partes acuerdan la jubilación a los 64 años de los trabajadores afectados por el presente convenio, que quieran jubilarse, en desarrollo del Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio. Las jubilaciones producidas al amparo de dicho Real Decreto deberán sustituirse con trabajadores de nuevo ingreso.

##### *Artículo 48. Seguro de Accidentes*

Ambas partes acuerdan que la empresa concertará una póliza de Seguro a favor de sus trabajadores de la división de Servicios Auxiliares por una cuantía de 25.000 Euros, durante toda la vigencia del convenio, en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

#### Capítulo X. Conciliación de la vida familiar y profesional

##### *Artículo 49. Excedencia por cuidado de hijos y familiares*

Los trabajadores, hombres ó mujeres, tendrán derecho a solicitar y disfrutar, incluso de forma fraccionada, un periodo de excedencia:

a) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, de duración no superior a tres años.

b) Para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, de duración no superior a dos años los trabajadores.

No obstante si dos ó más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, viniera disfrutando.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals serà convocat per l'empresari.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o de categoria equivalent.

#### *Article 50. Suspensió del contracte per maternitat*

La treballadora tindrà dret a la suspensió del seu contracte durant 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple, d'adopció o acolliment múltiples en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, en els supòsits següents:

a) Part. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part.

En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompte la part que la mare haguera pogut gaudir abans del part.

En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

En el cas que ambdós progenitors treballen, la mare, sense perjuí de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare.

b) Adopció o acolliment, des de, a elecció del treballador, la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor puga donar dret a diversos períodes de suspensió.

#### *Article 51. Suspensió del contracte per paternitat*

El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon, independentment del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat, en els supòsits següents:

a) Naixement de fill, corresponent en exclusiva a l'altre progenitor.

b) Adopció o acolliment, corresponent només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans per maternitat siga gaudit en la seua totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El gaudi d'esta suspensió podrà fer-se durant el període comprès des de la finalització dels dos (tres) dies de permís per naixement de fill (regulat en l'art. 20.1.B d'este conveni), adopció o acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'este dret amb una antelació mínima de 15 dies.

#### *Article 52. Absència, reducció o acumulació per lactància*

Les treballadores en situació de lactància d'un fill menor de nou mesos, per a facilitar-los-la, tindran dret a optar entre

a) Absentar-se una hora de del treball, que podrà dividir en dues fraccions.

b) Reduir la seua jornada en mitja hora

c) En el moment de la seua reincorporació del període de maternitat, la treballadora que manifeste la seua voluntat expressa, podrà optar

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente.

#### *Artículo 50. Suspensión del contrato por maternidad*

La trabajadora tendrá derecho a la suspensión de su contrato durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple, de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en los siguientes supuestos:

a) Parto. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

b) Adopción o acogimiento, desde, a elección del trabajador, la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

#### *Artículo 51. Suspensión del contrato por paternidad*

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, independientemente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo, correspondiendo en exclusiva al otro progenitor.

b) Adopción o acogimiento, correspondiendo sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El disfrute de esta suspensión podrá hacerse durante el período comprendido desde la finalización de los dos (tres) días de permiso por nacimiento de hijo (regulado en el art. 20.1.b de este convenio), adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 15 días.

#### *Artículo 52. Ausencia, reducción o acumulación por lactancia*

Las trabajadoras en situación de lactancia de un hijo menor de nueve meses, para facilitar la misma, tendrán derecho a optar entre

a) ausentarse una hora de del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

b) reducir su jornada en media hora

c) En el momento de su reincorporación del período de maternidad, la trabajadora que manifestase su voluntad expresa, podrá optar

per gaudir d'un permís de set dies naturals a continuació de la baixa per maternitat, més tres dies hàbils, sense possibilitat d'acumulació als anteriors, a gaudir durant els primers dotze mesos de vida del fill a comptar de la data de naixement d'este, i establint-ne el gaudi de mutu acord amb l'empresa.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen. La concreció horària i la determinació, si és el cas, del període de gaudi correspon al treballador o treballadora.

#### *Article 53. Reducció de jornada per atenció de fills o familiars dependents*

Els treballadors/es que es troben a l'atenció directa de:

a) Un menor de vuit anys

b) Una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

Tindran dret a una reducció de la seu jornada entre almenys un vuité i amb un màxim de la meitat de la jornada, amb la disminució proporcional del salari.

Esta reducció de jornada podrà ser gaudida indistintament pel treballador o a la treballadora. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària i d'acabament del període de gaudi correspon.

La reducció de jornada s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de quinze dies al començament del seu gaudi.

#### Capítol XI. Disposicions diverses

#### *Article 54. Quota sindical*

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'esta operació enviarà a la direcció de l'empresa, un escrit en el qual expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent a què ha de ser transferida la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les detracions mencionades, excepte indicació en contra, durant períodes d'un any.

La direcció de l'empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal d'estas a la correspondiente representación sindical.

#### *Article 55. Crèdit sindical*

Els delegats o membres dels comités d'empresa gaudiran de les garanties que els reconeix l'Estatut dels Treballadors, i, entre altres, disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina.

El delegat sindical així reconegut, si és el cas, de conformitat amb el que estableix l'article 10.1 de la LOLS, dispondrà del mateix crèdit d'hores sindicals que els representants dels treballadors de l'àmbit de representació a què pertanga.

El crèdit sindical a què es té dret serà computat anualment. El còmput de les hores serà per anys naturals i, en cas d'eleccions que no coincidisquen amb l'any complet, seran les que corresponguen proporcionalment des de la data de l'inici del mandat fins al 31 de desembre del primer dels anys, i l'últim, des de l'1 de gener, fins a la data de la seua finalització.

Els delegats o membres del comité, podran renunciar a tot o part del crèdit d'hores, en favor d'un altre o altres delegats o membres del comité o delegat sindical, sense sobrepassar el límit legal. Perquè això produísca efecte, la cessió d'hores haurà de ser presentada per escrit, en el qual figuraran els punts següents: nom del cedent i del cessionari, nombre d'hores cedides i període pel qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets, fins a un màxim d'un any, i sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

por disfrutar un permiso de siete días naturales a continuación de la baja por maternidad, más tres días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, estableciendo su disfrute de mutuo acuerdo con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute corresponde al trabajador o trabajadora.

#### *Artículo 53. Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes*

Los trabajadores/as que se encuentren al cuidado directo de:

a) Un menor de ocho años

b) Una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Tendrán derecho a una reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario.

Esta reducción de jornada podrá ser disfrutada indistintamente por el trabajador o a la trabajadora. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute corresponde.

La reducción de jornada deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días al comienzo de su disfrute.

#### Capítulo XI. Disposiciones varias

#### *Artículo 54. Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detacciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

#### *Artículo 55. Crédito sindical*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores, y, entre otras, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

El Delegado Sindical así reconocido, en su caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 de la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del ámbito de representación al que pertenezca.

El crédito sindical al que se tiene derecho será computado anualmente. El cálculo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

Los Delegados o Miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas, en favor de otro u otros Delegados o Miembros del Comité o Delegado Sindical, sin rebasar el tope legal. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cessionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las

Esta acumulació es realitzarà en còmput anual, sempre que siga comunicada a l'empresa en el primer trimestre de l'any, o si és el cas durant el primer trimestre o bé a partir de tres mesos des de la firma del present conveni.

La utilització serà per jornades completes en els casos de comités d'empresa de nou o més membres, excepte el torn de vesprada, que si no se sol·licita per jornada completa coincidirà amb l'inici de la jornada i pel temps necessari.

#### *Article 56. Dret d'informació de la representació dels treballadors*

Les competències i garanties de la representació dels treballadors seran les estableïdes en els articles 64 i 68 de l'Estatut dels Treballadors, i en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

En els supòsits en què es requerís informe del comité d'empresa, sense perjudici del que estableix l'article 64.2 de l'Estatut dels Treballadors, este haurà d'entregar-lo a l'empresa en el termini màxim de quinze dies. El seu silenci s'haurà de considerar com positiu a la mesura proposada per l'empresa.

#### *Article 57. Drets dels treballadors*

Els treballadors tenen dret que se'ls done un treball efectiu d'acord amb el seu grup professional, amb les excepcions previstes en l'Estatut dels Treballadors; a la formació professional en el treball; a no ser discriminats per raons de sexe, estat civil, edat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat; a la seua integritat física i a una adequada política de seguretat; a la consideració deguda a la seua dignitat; a la percepció puntual de la remuneració pactada; a l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte, i a qualsevol altres drets arreplegats en l'Estatut dels Treballadors i en la legislació específica vigent.

#### *Article 58. Deures dels treballadors*

Els treballadors tenen com a deures bàsics:

a) Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència, i estan obligats a realitzar el treball convingut sota la direcció dels caps en qui l'empresa delegue i a complir les ordres o instruccions impartides per aquells en l'exercici regular de les seues facultats de direcció, i en tot cas les que conformen l'objecte per al qual ha sigut contractat.

b) Observar les mesures de seguretat i higiene de general compliment i les que s'adopten específiques a les condicions del lloc de treball a cobrir.

El treballador utilitzarà els utensilis, ferramentes, vestuari, màquines, equips de transport, els mitjans i equips de protecció, i, en general, qualsevol altres mitjans amb què realitzin la seua activitat o treball d'acord amb les instruccions rebudes de l'empresa, i els cuidarà, mantenint en perfecte estat de conservació i neteja i donant compte a l'empresa, a través del responsable d'equip, encarregat, coordinador o inspector que corresponga, de les faltes o defectes que puga haver-hi perquè en prengueu coneixement i possible esmena, amb la pretensió de mantindre la qualitat del servei.

El treballador tindrà l'obligació de no posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en què esta tinga lloc; i d'informar immediatament al seu superior jeràrquic directe sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es referixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral a efectes disciplinaris.

c) No concórrer amb l'activitat de l'empresa.

d) Contribuir a la millora de la productivitat.

e) El caràcter confidencial de la prestació del servici fa especialment exigible que els treballadors subjectes a este conveni col·lectiu mantinguen amb especial rigor els secrets relatius a l'explotació i negocis de la seua empresa i aquells de les empreses on presten els seus servicis, i quan esta prestació de servici conculque qualsevol disposició legal, esta serà posada en coneixement immediat de l'inspector

horas por el cesionario o cesionarios. Esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de Empresa de nueve o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

#### *Artículo 56. Derecho de información de la Representación de los Trabajadores*

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En los supuestos en que se requiera informe del comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores, éste deberá entregarlo a la empresa en el plazo máximo de quince días. Su silencio deberá considerarse como positivo a la medida propuesta por la empresa.

#### *Artículo 57. Derechos de los trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquiera otros derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

#### *Artículo 58. Deberes de los trabajadores*

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, estando obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de los mandos en quien la empresa delegue y a cumplir las órdenes o instrucciones impartidas por aquéllos en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en todo caso las que conforman el objeto para el que ha sido contratado.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten específicas a las condiciones del puesto de trabajo a cubrir.

El trabajador utilizará los útiles, herramientas, vestuario, máquinas, equipos de transporte, los medios y equipos de protección, y, en general, cualesquier otros medios con los que desarrollen su actividad o trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas de la empresa, y los cuidará, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo, Encargado, Coordinador o Inspector que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

El trabajador tendrá la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar; y de informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a efectos disciplinarios.

c) No concurrir con la actividad de la empresa.

d) Contribuir a la mejora de la productividad.

e) El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquéllos de las empresas en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, ésta será puesta en conocimiento inmediato del Inspe-

o cap corresponent, els quals, si és el cas, tractaran el tema amb l'empresa amb total i absoluta reserva confidencial, excepte en el cas en què la norma transgredida es trobe prevista en el Codi Penal, i en este cas, després de l'estudi convenient de la situació podrà ser denunciat per les vies reglamentàries a les autoritats competents.

*Article 59. Igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les persones*

Les parts afectades per este conveni, i en la seua aplicació, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en les condicions laborals per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'Estat espanyol, tot això de conformitat a la legislació vigent i en especial, a allò que s'ha regulat en la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens, i la resta de legislació de desplegament.

Els drets establits en el present conveni afecten per igual l'home i la dona d'acord amb les disposicions vigents en cada moment. Cap clàusula d'este conveni podrà ser interpretada en sentit discriminatori en els grups professionals, condicions de treball o remuneració entre treballadors de l'un i l'altre sexe.

Este compromís comporta remoure els obstacles que puguen incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures d'acció positiva o altres necessàries per a corregir possibles situacions de discriminació, entre altres, les polítiques de contractació, ocupació, igualtat d'oportunitats i grups professionals.

Fruit d'este compromís, les parts afectades per este conveni fan seu el Pla d'Igualtat Eulen, SA, negociat i firmat entre la direcció de l'empresa i els sindicats més representatius en esta, a nivell nacional.

A més de col·laborar i fer un seguiment del compliment de les mesures acordades en el Pla d'Igualtat mencionat i les que, si és el cas, puguen establir-se en el futur en el seu desplegament, les parts afectades per este conveni per mitjà de la negociació col·lectiva podrán acordar i establir mesures addicionals o complementàries d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A este efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracte. Així mateix, en l'àmbit esmentat, la negociació col·lectiva podrà establir este tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència les persones del sexe menys representat per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracte.

A fi de complir el que s'ha disposat abans, en el termini de tres mesos es creerà la Comissió d'Igualtat, que de manera paritària, elaborarà, implantarà i avaluarà els objectius i les mesures mencionats. Les persones integrants de la dita Comissió tindran justificada la seua absència del lloc de treball durant el temps necessari per a desenvolupar les funcions encomanades, a càrec del crèdit sindical que legalment els corresponga.

*Article 60. Prevenció i tractament de situacions d'assetjament moral i sexual*

Les parts firmants reconeixen i defenen el dret de tota persona a rebre un tracte cortés, respectuós i digno. Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments d'assetjament sexual, abús psicològic, fustigació moral, intimidació o qualsevol altra que atempte contra la seua dignitat personal o supose la seua discriminació. Les personnes amb responsabilitat de direcció tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

En conseqüència, de cap manera es tolerarà que les relacions laborals, professionals o contractuales establides pels empleats d'Eulen

tor o mando correspondiente, quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes.

*Artículo 59. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas*

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y grupos profesionales.

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este convenio hacen suyo el Plan de Igualdad Eulen, SA, negociado y firmado entre la Dirección de la empresa y los sindicatos más representativos en la misma, a nivel nacional.

Además de colaborar y hacer un seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas en el citado Plan de Igualdad y las que, en su caso, puedan establecerse en el futuro en desarrollo del mismo, las partes afectadas por este convenio mediante la negociación colectiva podrán acordar y establecer medidas adicionales o complementarias de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, en el citado ámbito, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Con el fin de cumplir lo dispuesto anteriormente, en el plazo de tres meses, se creará la Comisión de Igualdad, que de manera paritaria, elaborará, implantará y evaluará los citados objetivos y medidas. Las personas integrantes de dicha Comisión tendrán justificada su ausencia del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas, con cargo al crédito sindical que legalmente les corresponda.

*Artículo 60. Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual*

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

En consecuencia, en modo alguno se tolerará que las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas por los empleados

entre si, puguen ser utilitzades per a propiciar situacions que atempten contra la seu dignitat i la seu integritat física i moral.

Per això, l'empresa, junt amb els representants dels treballadors, es comprometen a treballar a implantar polítiques (valors, normes i responsabilitats definides en tots els nivells de l'organització), que garantisquen i mantinguen entorns laborals lliures d'assetjament, on es respecte la dignitat del treballador i es facilite el desenvolupament de les persones, donant a conéixer els procediments creats per a previndre, controlar i sancionar tot tipus d'actuacions que es produïsquen, relatius a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Tots els treballadors tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en què es respecte la dignitat de tots. D'altra banda, els caps de l'empresa hauran de garantir que no es produïsquen estes conductes en els serveis davall la seu responsabilitat.

#### I. Assetjament sexual.

S'entén per assetjament sexual tota aquella conducta consistente en paraules, gestos, actituds o actes concrets, desenvolupades en l'àmbit laboral, que es dirigeix a una altra persona amb intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no desitjada per la víctima.

El caràcter laboral es presumeix al produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la patix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció.

#### II. Assetjament moral.

S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent al si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seu capacitat, promoció professional o la seu permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

#### III. Procediment d'actuació.

1. A fi d'assegurar que els seus treballadors no siguen víctimes d'acaçament, el Grup Eulen ha creat un procediment de denúncia, d'investigació i de solució (conciliatorià i sancionadora), per a afrontar este tipus de problemes. Qualsevol expedient sobre assetjament que siga incoat per este procediment serà tractat amb la serietat del cas, de forma ràpida, confidencial i imparcial.

2. El procediment facilita tots els seus empleats per a denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. La denúncia haurà de contindre la descripció dels incidents i haurà de ser dirigida a un membre del departament de recursos humans de l'empresa. El procediment establegit i la legislació vigent asseguren que els empleats que denuncien, o són testimonis, no patiran represàlies.

3. De conformitat amb este procediment aprovat, s'imposaran sancions a aquells treballadors respecte dels quals queden acreditats comportaments que evidencien que assetgen, fustiguen, molesten o intimiden un altre treballador; així mateix, s'exigiran les responsabilitats corresponents als directius o caps que, a posta, no complisquen amb la seu obligació de mantindre els seus llocs de treball lliures de tota forma d'acaçament.

## Capítol XII. Premis, faltes i sancions

#### Article 61. Premis

A fi de compensar la conducta, el rendiment, laboriositat o semblant l'empresa podrà atorgar, amb comunicació prèvia als representants dels treballadors, que a este efecte seran escoltats, algun dels premis que a continuació s'enuncienc:

- a) Menció pública.
- b) Gratificació voluntària de 36 a 210 euros per una sola vegada.
- c) Augment de vacances: de fins a dos dies.
- d) Cancel·lació de notes desfavorables.

de Eulen entre si, puedan ser utilizadas para propiciar situaciones que atenten contra su dignidad y su integridad física y moral.

Por ello, la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, se comprometen a trabajar en implantar políticas (valores, normas y responsabilidades definidas en todos los niveles de la organización), que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas, dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzcan estas conductas en los servicios bajo su responsabilidad.

#### I. Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

#### II. Acoso moral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

#### III. Procedimiento de actuación.

1. Con el fin de asegurar que sus trabajadores no sean víctimas de acoso, el Grupo Eulen ha creado un procedimiento de denuncia, de investigación y de solución (conciliatoria y sancionadora), para afrontar este tipo de problemas. Cualquier expediente sobre acoso que sea incoado por este procedimiento será tratado con la seriedad del caso, de forma rápida, confidencial e imparcial.

2. El procedimiento facilita a todos sus empleados para denunciar cualquier acto de acoso en el lugar de trabajo. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida a un miembro del departamento de recursos humanos de la empresa. El procedimiento establecido y la legislación vigente aseguran que los empleados que denuncian, o son testigos, no sufrirán represalias.

3. De conformidad con dicho procedimiento aprobados, se impondrán sanciones a aquellos trabajadores respecto de los cuales queden acreditados comportamientos que evidencien que acosen, hostiguen, molesten o intimiden a otro trabajador; asimismo, se exigirán las responsabilidades correspondientes a los directivos o mandos que, a sabiendas, no cumplan con su obligación de mantener sus lugares de trabajo libres de toda forma de acoso.

## Capítulo XII. Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 61. Premios

Con el fin de compensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad o similar la empresa podrá otorgar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, que a tal efecto serán oídos, alguno de los premios que seguidamente se enuncian:

- a) Mención pública.
- b) Gratificación voluntaria de 36 a 210 Euros por una sola vez.
- c) Aumento de vacaciones: de hasta dos días.
- d) Cancelación de notas desfavorables.

*Article 62. Faltes*

Tindran la consideració de falta els incompliments de les obligacions laborals del treballador/a atribuïbles a este per la seu comissió voluntària o per la seu conducta negligent. Les faltas es graduaran atenent la seu voluntariat, importància i transcendència per a l'activitat normal de l'empresa en lleus, greus i molt greus. Els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltas i sancions que s'establixen a continuació.

a) Lleus

1. La suma de faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball quan el temps de retard acumulat excedisca de quinze minuts en un mes.

2. L'abandó injustificat del lloc de treball o del serveis, sense avís o autorització previs, de fins a deu minuts. Al marge de la seu duració, si com a conseqüència de l'abandó s'origina un perjuí de consideració a l'empresa o és causa directa d'accident dels companys de treball, es considerarà falta greu o molt greu segons el que establixen els apartats següents respecte de la infracció de normes de seguretat i salut laboral. Per a la qualificació del perjuí s'atendran, entre altres criteris, el tenor de la queixa del client, els concrets danys ocasionats o potencials, etc.

3. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili i la resta de circumstàncies que afecten l'activitat laboral.

4. L'aspecte descuidat i la falta de neteja personal, de l'uniforme, roba o equips, això de manera ocasional, quan siga de tal índole que puga afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa; així com no portar totes o alguna de les peces que componguen la uniformitat definida per l'empresa.

5. La falta de respecte i consideració en matèria lleu a subordinats, companys, comandaments, o qualsevol tercer estant de servici, l'ocupació durant este de paraules indecoroses o malsonants, així com no atendre al públic o usuaris dels serveis amb la correcció i diligències degudes. Si això revestix gravetat o és en extrem greu la falta es reputarà greu o molt greu.

6. Els xicotets descuits i distraccions en la realització del treball o el descuit imprudent en la conservació dels gèneres o del material de treball, sempre que no provoque un dany greu o molt greu a l'empresa, i en este cas serà considerada una falta d'aquella naturalesa.

7. La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria que siga pròpia del servei o la inobservança d'algún menut aspecte de les ordres de servei o lloc impartides pels comandaments intermedis d'Eulen, SA, tot això en matèria lleu. Si es tracta d'un aspecte de certa importància o implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjuí per a l'empresa, podrà ser considerada com falta greu o molt greu.

Atés que gran part dels serveis prestats pel personal afectat pel present conveni es presten en llocs de treball la titularitat dels quals no correspon a Eulen, SA, les parts pacten que es considerarà greu, de manera específica, el compliment d'instruccions en matèria d'execució del servei que siguin impartides per personal alié a Eulen, SA, i tindran la consideració de molt greus les iniciatives que en matèria laboral (gaudi de permisos retribuïts, vacances, etc.), siguin adoptades sense coneixement dels caps intermedis de SA, bé per pròpia iniciativa del treballador infractor, o bé en compliment de directrius impartides per personal alié a l'empresa suscribiente.

8. L'incompliment de les obligacions previstes en l'art. 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa de desplegament; així com en les disposicions del present conveni col·lectiu referides a obligacions dels treballadors en matèria de seguretat i salut, sempre que la seu inobservança no comporta risc greu per als seus companys/es de treball o tercieres persones.

9. Qualsevol altre incompliment que supose una infracció lleu dels deures laborals del treballador, consignats en el present conveni col·lectiu i en les normes aplicables.

b) Greus

1. La suma de faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, quan el temps de retard acumulat excedisca de trenta minuts en un mes.

*Artículo 62. Faltas*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

a) Leves

1. La suma de faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando el tiempo de retraso acumulado excede de quince minutos en un mes.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo o del servicios, sin previo aviso o autorización, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral.

4. El aspecto descuidado y la falta de aseo y limpieza personal, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa; así como no portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad definida por la empresa.

5. La falta de respeto y consideración en materia leve a subordinados, compañeros, mandos, o cualquier tercero estando de servicio, el empleo durante este de palabras indecorosas o malsonantes, así como no atender al público o usuarios de los servicios con la corrección y diligencias debidas. Si lo anterior revistiera gravedad, o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.

6. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo o el descuido imprudente en la conservación de los géneros o del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza.

7. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio o la inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de Eulen, SA, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o implicarse quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente Convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a Eulen, SA, las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a Eulen, SA, y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de SA, bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

9. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Convenio Colectivo y en las normas aplicables.

b) Graves

1. La suma de faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando el tiempo de retraso acumulado excede de treinta minutos en un mes.

2. L'abandó injustificat del lloc de treball o del servei, sense avís o autorització previs, per més de 10 minuts i fins a 120 en una mateixa jornada. Si es causen perjuïs molt greus la falta serà considerada molt greu.

3. Absència del treball sense la deguda autorització o causa justificada de fins a 2 dies en el període de 30 dies. Serà molt greu si l'absència causa molt greu perjuï.

4. L'assistència al treball en estat d'embriaguesa o davall els efectes de drogues o estupefaents quan això repercutisca de forma notable en el correcte compliment de la prestació laboral.

5. Justificació absència. No notificar a Eulen SA, o al responsable del servei, amb caràcter previ, o si és el cas, dins de les vint-i-quatre hores següents, la inassistència al treball, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.

6. Justificació absència. No enviar a l'empresa el comunicat de baixa, o si és el cas els comunicats de confirmació, per incapacitat temporal en el termini màxim de 3 dies comptats a partir de la data de la seu expedició; així com el comunicat d'alta en el termini de les 24 hores següents.

7. Simular o suplantar per mitjà de qualsevol forma la presència o el canvi de servei o torn no autoritzat prèviament per l'empresa d'un altre treballador/a en l'empresa als efectes del compliment de les seues obligacions laborals.

8. Emprar els mitjans de comunicació de l'empresa per a usos distints per als quals estan habilitats, inclòs el correu electrònic, o empar per a ús propi articles o efectes de l'empresa, o traure'sls de les instal·lacions o dependències de l'empresa (pròpia o del client) llevat que hi haja autorització. Així mateix serà considerada falta greu l'ocupació de telèfons mòbils particulars durant la jornada laboral en contra de les instruccions de l'empresa.

9. Facilitar la clau d'accés individual a una altra persona, simular la identitat d'un altre utilitzant la seua clau i la creació de còpies de fitxers sense l'autorització de l'empresa.

10. L'ocupació de temps de treball, materials, etc. en qüestions alienes al treball o en benefici propi.

11. La utilització indeguda o inadequada de materials, útils o mitjans o anàlegs, la negligència, imprudència o descuit greus en el treball, quan provoquen al servici o l'empresa un dany de la mateixa entitat.

12. Entremetre's en assumptes propis del client, el seu personal o visites.

13. No atendre durant el període de disponibilitat el cerca o mòbil d'empresa assignat o portar-lo desconectat o no avisar immediatament a l'empresa que està averiat, això sense perjuï del que estableix la lletra c) punt 10 següent.

14. La no assistència als cursos en matèria de seguretat laboral proposats per l'empresa.

15. L'incompliment de les normes de seguretat i salut establides per l'empresa o el client quan se'n puga derivar o derive risc greu per a la seguretat i salut del propi treballador o de terciers o origine danys greus a l'empresa.

16. La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleves, encara que siga de distinta naturalesa, en un període de tres mesos, havent sagut sanció.

17. Qualsevol altre incompliment que supose una infracció greu dels deures laborals del treballador/a, consignats en el present conveni col·lectiu i en les normes vigentes.

c) Molt greus

1. Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, superiors a cinc minuts, cometudes en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.

2. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat, independentment del temps d'abandó.

3. Absència. La falta injustificada al treball de més de 2 dies en el període de 180 dies.

4. La negativa expressa o tàcita reiterada a justificar una o més inassistències.

5. La continuada i habitual falta de neteja de tal índole que puga afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo o del servicio, sin previo aviso o autorización, por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

3. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de hasta 2 días en el período de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara muy grave perjuicio.

4. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.

5. Justificación ausencia. No notificar a Eulen, SA, o al responsable del servicio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

6. Justificación ausencia. No remitir a la empresa el parte de baja, o en su caso los partes de confirmación, por incapacidad temporal en el plazo máximo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición; así como el parte de alta en el plazo de las 24 horas siguientes.

7. Simular o suplantar mediante cualquier forma la presencia o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

8. Emplear los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que están habilitados, incluido el correo electrónico, o emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa (propia o del cliente) a no ser que exista autorización. Así mismo será considerada falta grave el empleo de teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

9. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

10. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

11. La utilización indebida o inadecuada de materiales, útiles o medios o análogos, la negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad.

12. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

13. No atender durante el período de disponibilidad el busca o móvil de empresa asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

14. La no asistencia a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.

15. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de tal incumplimiento se pueda derivar o derive riesgo grave para la seguridad y salud del propio trabajador o de terceros u origine daños graves a la empresa.

16. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de tres meses, habiendo mediado sanción.

17. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Colectivo y en las normas vigentes.

c) Muy graves

1. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.

3. Ausencia. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.

4. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

6. El realitzar treballs per compte d'altre o propi estant en situació d'incapacitat temporal així com prolongar la dita situació indegudament.

7. La simulació de malaltia o accident així com l'al·legació de motius falsos per a l'obtenció de permisos i llicències.

8. Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en els materials, ferramentes, màquines, aparells, útils, instal·lacions, edificis, vehicles, o inclús documents de l'empresa.

9. Trobar-se en estat d'embruagues o davall l'efecte del consum de drogues o estupefaents de forma reiterada durant el compliment del treball amb greu repercuSSIó en el mateix.

10. La falsedad, transgresió de la bona fe contractual, el frau, acceptació de recompenses o favors de qualsevol índole, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant a l'empresa com a companys de treball o a tercers amb motiu o ocasió de servei.

11. Competència desleial. Entaular amb una altra persona negociacions per a prestar, el treballador o un tercer, sia per compte propi o d'altre, un servei de la mateixa o semblant activitat de l'empresa.

12. Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als superiors, als companys de treball, als clients i al públic en general.

13. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

14. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempte greument al respecte a la intimitat i dignitat per mitjà de l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual o assetjament moral. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

15. La participació en baralles o discussions estant de servici o fora d'ell, en este últim cas per motius de treball.

16. La violació del secret de correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a esta, dades de reserva obligada, o altres documents del personal, de clients o de la mateixa empresa. Donar a conéixer a tercers no autoritzats expressament circumstàncies que puguen afectar la intimitat de les persones o a la correcta prestació del servei. L'obtenció, apropiació o semblant de documents que directament o indirectament tinguen a veure amb el servei així com la realització, obtenció o ús de fotocòpies d'estos documents sense autorització prèvia i expressa de l'empresa.

17. L'incompliment de les normes de seguretat i salut establides per l'empresa o el client quan se'n puga derivar o derive un risc molt greu per a si o per a tercers. No utilitzar o fer-ho indegudament els equips de protecció individual subministrats per l'empresa o utilitzar equips no autoritzats per l'empresa, així com no observar els procediments de protecció degudament definits.

18. La negativa a passar revisions mèdiques obligatòries en els termes de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de normativa concordant. S'hi inclou la no col·laboració respecte d'això.

19. Disminució voluntària i continuada del rendiment. S'inclou ací no atendre durant el període de disponibilitat el cerca o telèfon mòbil assignat o portar-lo desconnectat o no avisar immediatament a l'empresa que està averiat, això quan succeísca en més d'una ocasió en el període de 60 dies hàbils de l'empleat o quan les conseqüències derivades foren de gravetat.

20. Entregar-se a jocs i distraccions durant la jornada. Dormir durant la jornada de treball.

21. Demanar, exigir o acceptar remuneració o un altre benefici del client o una altra persona, això relacionat amb el treball.

22. La negligència o desidia en el subministrament, elaboració o manipulació d'aliments. No comunicar el mal estat apreciable dels aliments.

23. La indisciplina o desobediència als superiors en el treball en matèria greu o molt greu, o la reiteració o reincidència en estos.

24. Permetre l'accés a un lloc a personal no autoritzat.

25. No cumplir les obligacions derivades de l'ús de vehicle d'empresa.

6. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de incapacidad temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.

7. La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, máquinas, aparatos, útiles, instalaciones, edificios, vehículos, o incluso documentos de la empresa.

9. Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.

10. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, el fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a compañeros de trabajo o a terceros con motivo u ocasión de servicio.

11. Competencia desleal. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.

12. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores, a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.

13. Falta notoria de respeto o consideración al público.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. La participación en riñas o discusiones estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.

16. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.

17. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para terceros. No utilizar o hacerlo indebidamente los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa, así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.

18. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.

19. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento. Se incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el busca o teléfono móvil asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas fueran de gravedad.

20. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.

21. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.

22. La negligencia o desidia en el suministro, elaboración o manipulación de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.

23. La indisciplina o desobediencia a los superiores en el trabajo en materia grave o muy grave, o la reiteración o reincidencia en las mismas.

24. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.

25. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de empresa.

26. Qualsevol altre incompliment que supose una infracció molt greu de les obligacions laborals del treballador/a consignades en el present conveni col·lectiu i en les normes aplicables.

27. La reiteració o reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

#### *Article 63. Sancions*

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal, escrita.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

#### *Primera*

En allò no previst en este conveni col·lectiu caldrà ajustar-se, únicament i exclusivament, a les disposicions contingudes en l'Estatut dels Treballadors i normes que a esta llei complementen, que siguen d'aplicació imperativa per considerar-se com a dret necessari, de tal forma que no es complementarà amb altres convenis col·lectius ni ordenances laborals.

#### *Segona*

Este conveni col·lectiu, es considera un tot indivisible pels seus firmants, de manera que si per sentència ferma és declarada il·legal qualsevol de les seues normes o disposicions, tot el conveni quedaria sense validesa, i les parts procediran a negociar de nou, amb llibertat de criterio, el conveni que ara se subscriu.

#### *Tercera*

Si durant la vigència prevista per a este conveni es firma un conveni col·lectiu nacional d'empresa o un conveni col·lectiu d'àmbit nacional sectorial que regule específicamente les activitats descrites en l'àmbit funcional del present accord, s'aplicarà este en la seua integritat, i es respectaran en tot cas les condicions econòmiques més beneficioses ací pactades, si en còmput anual foren superiors a les establides en el conveni.

### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

#### *Primera*

Els treballadors/es o col·lectius inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni que realitzen una jornada anual distinta, passaran a realitzar la jornada pactada en este conveni, perquè les parts firmants entenen que allò que s'ha pactat en matèria de temps de treball constitueix una condició més beneficiosa considerat en el seu conjunt. Aquells treballadors/es que realitzen una jornada major a la pactada tindran dret a la compensació de l'excés en temps lliure acumulat, que haurà de gaudir-se de forma pactada amb l'empresa abans que finalitze el primer trimestre de l'any 2010. Els treballadors o col·lectius que realitzen una jornada inferior a la pactada, hauran d'acordar amb l'empresa el mode de compensar eixe temps deficitari abans que finalitze el trimestre esmentat.

Els quadres horaris i quadrants de l'exercici natural 2010 s'elaboraran ja d'acord amb la jornada anual pactada en el present conveni.

#### *Segona*

Les millores salarials establides per disposició legal de rang superior a este conveni (ex. regulació del salari mínim interprofessional) quedarán absorbides o compensades si superen els salariis establits en este, considerats en còmput global i anual.

En concreció del que estableix el paràgraf precedent, en el supòsit dels imports aprovats de salari mínim interprofessional per disposició legal suposen un increment superior als pactats en el present conveni, l'absorció i compensació salarial podrà operar també entre els conceptes salarials i extrasalarials (plus de transport i plus de vestuari) considerats en el seu conjunt.

26. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el presente Convenio Colectivo y en las normas aplicables.

27. La reiteración o reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### *Artículo 63. Sanciones*

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, escrita.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### *Primera*

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta ley complementan, que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario, de tal forma, que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

#### *Segunda*

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

#### *Tercera*

Si durante la vigencia prevista para este convenio se firmara un Convenio Colectivo Nacional de Empresa o un Convenio Colectivo de ámbito nacional sectorial que regulase específicamente las actividades descritas en el ámbito funcional del presente acuerdo, se aplicará el mismo en su integridad, respetándose en todo caso las condiciones económicas más beneficiosas aquí pactadas, si en cómputo anual fueren superiores a las establecidas en el convenio.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### *Primera*

Los trabajadores/as o colectivos incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que vinieran realizando una jornada anual distinta, pasarán a realizar la jornada pactada en este convenio, porque las partes firmantes entienden que lo pactado en materia de tiempo de trabajo constituye una condición más beneficiosa considerado en su conjunto. Aquellos trabajadores/as que vinieran realizando una jornada mayor a la pactada tendrán derecho a la compensación del exceso en tiempo libre acumulado, que deberá disfrutarse de forma pactada con la empresa antes de que finalice el primer trimestre del año 2010. Los trabajadores o colectivos que viniera realizando una jornada inferior a la pactada, tendrán que acordar con la empresa el modo de compensar ese tiempo deficitario antes de que finalice el citado trimestre.

Los cuadros horarios y cuadrantes del ejercicio natural 2010 se elaborarán ya de acuerdo con la jornada anual pactada en el presente convenio.

#### *Segunda*

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este Convenio (ej. regulación del Salario Mínimo Interprofesional) quedarán absorbidas o compensadas si superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual.

En concreción de lo establecido en el párrafo precedente, en el supuesto de los importes aprobados de Salario Mínimo Interprofesional por disposición legal supongan un incremento superior a los pactados en el presente convenio, la absorción y compensación salarial podrá operar también entre los conceptos salariales y extrasalariales (Plus de Transporte y Plus de Vestuario) considerados en su conjunto.

### Tercera

Com a desplegament del que s'ha regulat en l'article 9 del present conveni col·lectiu, quant a la promoció de treballadors del grup d'inici al grup professional, i durant la vigència del present conveni, en aquells treballadors/es contractats específicament per a cobrir llocs de treball en serveis dels quals Eulen, SA, siga l'empresa adjudicataria i amb ocasió de la posada en marxa de'estos, i en els quals l'adjudicació es concedisca per un període mínim de dos anys, prorrogables d'acord amb els pliegos o al contracte mercantil per períodes anuals fins a completar quatre anys, i mentre els treballadors/es, seguissuen adscrits a estos, i fins que исca de nou a concurs, el període que ha de transcorrer perquè la promoció al grup professional I tinga efecte, serà de quaranta-vuit mesos.

I en prova de conformitat, ambdues parts el firmen, en sis exemplars de 35 fulls, a València, el 15 d'octubre de 2009.

### Tercera

Como desarrollo de lo regulado en el artículo 9 del presente convenio colectivo, en lo relativo a la promoción de trabajadores del Grupo de Inicio al Grupo Profesional, y durante la vigencia del presente convenio, en aquellos trabajadores/as contratados específicamente para cubrir puestos de trabajo en servicios de los que Eulen, SA, sea la empresa adjudicataria y con ocasión de la puesta en marcha de los mismos, y en los que la adjudicación se conceda por un periodo mínimo de dos años, prorrogables de acuerdo con los pliegos o al contrato mercantil por periodos anuales hasta completar cuatro años, y mientras los trabajadores/as, sigan adscritos a los mismos, y hasta salga de nuevo a concurso, el periodo que debe transcurrir para que la promoción al Grupo Profesional I tenga efecto, será de cuarenta y ocho meses.

Y en prueba de conformidad, ambas partes lo firman, en seis ejemplares de 35 hojas, en Valencia, 15 de octubre de 2009.

### ANNEX I TAULES SALARIALS 2009

	SALARI BASE	PLUS TRANSPORT	PLUS VESTUARI	TOTAL ANY	BRUT MES	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNITAT HORA
GRUP INICI	624,00	43,24	38,89	9.885,72	706,12	4,78	0,43
GRUP I	624,00	67,33	48,56	10.358,46	739,89	5,27	0,75
GRUP II	636,48	67,33	48,56	10.533,18	752,37	5,27	0,76
GRUP III	649,21	67,33	48,56	10.711,39	765,10	5,27	0,78
GRUP IV	788,18	67,33	48,56	12.656,98	904,07	6,04	0,78
GRUP V	829,67	67,33	48,56	13.237,84	945,56	6,36	0,78
GRUP VI	997,60	67,33	48,56	15.588,86	1.113,49	7,65	0,78

ARTICLE 30	PLUS PLENA DISPONIBILITAT	€ 414,77
ARTICLE 31	RESPONSABLE D'EQUIP	€ 377,17
	RESPONSABLE D'EQUIP + PLUS PLENA DISPONIBILITAT	€ 565,19

### ANNEX II CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL ADSCRIPCIÓ DE CATEGORIES A GRUPS PROFESSIONALS

CATEGORIA	GRUP PROFESSIONAL
ZELADOR	INICI
AUX. ADMINISTRATIU	I
AUXILIAR DE MAGAZIN	I
AUXILIAR DE CUINA	I
AUXILIAR INFORMACIÓ	I
BIDELL	I
CLASSIFICADOR	I
CONSERGE	I
GRAVADOR DE DADES	I
JARDINER	I
LECTOR-COMPTADOR	I
NETEJADOR	I
MISSATGER	I
MOSSO	I
ORDENANÇA	I

CATEGORIA	GRUP PROFESSIONAL
PEÓ IN.	I
PORTER-A	I
RECEPCIONISTA	I
REPARTIDOR	I
REPOSADOR	I
TAQUILLER/A	I
TELEFONISTA	I
ASSISTENT SOCIAL	II
AUXILIAR SERVICIS	II
AJUDANT VENEDOR	II
HOSTESSA	II
CARRETONER	II
ENQUESTADOR	II
GUIA	II
MONITOR	II
MOTORISTA-REPARTIDOR	II
MOSSO ESPECIALISTA	II
PEÓ ESPECIALITZAT	II
PROMOTOR/A	II
SOCORRISTA	II
TEC. ADMINISTRATIU	II
TELEOPERADOR/A	II
VERIFICADOR-PREPAREADOR	II
CAMBRER/A	III
FUSTER	III
CONDUCTOR	III
ELECTRICISTA	III
LLANTERNER	III
LLAVADOR-CONDUCTOR	III
OFICIAL OFICIS DIVERSOS	III
OFICIAL ADMINISTRATIU	III
COORDINADOR/A	IV
COORDINADOR/A SERVICIS	IV
ENCARREGAT	IV
ENCARREGAT MANTENIMENT	IV
INSPECTOR SERVICIS	IV
CAP DE PROJECTE	IV
CAP DE SERVICIS	IV
SUPERVISOR	IV
TÈCNIC DEPARTAMENT	V
TÈCNIC PRODUCTE	V
TIT. GRAU MITJÀ	V
TIT. GRAU SUPERIOR	V
DIRECTOR GENERAL	VI
CAP ADMINISTRACIÓ	VI
CAP PRODUCTE	VI
CAP RECURSOS HUMANS	VI

**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES 2009**

	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTES	PUS VESTUARIO	TOTAL AÑO	BRUTO MES	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNIDAD HORA
GRUPO INICIO	624,00	43,24	38,89	9.885,72	706,12	4,78	0,43
GRUPO I	624,00	67,33	48,56	10.358,46	739,89	5,27	0,75
GRUPO II	636,48	67,33	48,56	10.533,18	752,37	5,27	0,76
GRUPO III	649,21	67,33	48,56	10.711,39	765,10	5,27	0,78
GRUPO IV	788,18	67,33	48,56	12.656,98	904,07	6,04	0,78
GRUPO V	829,67	67,33	48,56	13.237,84	945,56	6,36	0,78
GRUPO VI	997,60	67,33	48,56	15.588,86	1.113,49	7,65	0,78

ARTICULO 30	PLUS PLENA DISPONIBILIDAD	€ 414,77
ARTICULO 31	RESPONSABLE DE EQUIPO	€ 377,17
	RESPONSABLE DE EQUIPO + PLUS PLENA DISPONIBILIDAD	€ 565,19

**ANEXO II**  
**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**  
**ADSCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS A GRUPOS PROFESIONALES**

CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL
CELADOR	INICIO
AUX. ADMINISTRATIVO	I
AUXILIAR DE ALMACÉN	I
AUXILIAR DE COCINA	I
AUXILIAR INFORMACION	I
BEDEL	I
CLASIFICADOR	I
CONSERJE	I
GRABADOR DE DATOS	I
JARDINERO	I
LECTOR-CONTADOR	I
LIMPIADOR	I
MENSAJERO	I
MOZO	I
ORDENANZA	I
PEON IN.	I
PORTERO-A	I
RECEPCIONISTA	I
REPARTIDOR	I
REPONEDOR	I
TAQUILLERO/A	I
TELEFONISTA	I
ASISTENTE SOCIAL	II
AUXILIAR SERVICIOS	II
AYUDANTE VENDEDOR	II

CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL
AZAFATA	II
CARRETILLERO	II
ENCUESTADOR	II
GUIA	II
MONITOR	II
MOTORISTA-REPARTIDOR	II
MOZO ESPECIALISTA	II
PEON ESPECIALIZADO	II
PROMOTOR/A	II
SOCORRISTA	II
TECN. ADMINISTRATIVO	II
TELEOPERADOR/A	II
VERIFICADOR-PREPARADOR	II
CAMARERO/A	III
CARPINTERO	III
CONDUCTOR	III
ELECTRICISTA	III
FONTANERO	III
LAVADOR-CONDUCTOR	III
OFICIAL OFICIOS VARIOS	III
OFICIAL ADMINISTRATIVO	III
COORDINADOR/A	IV
COORDINADOR/A SERVICIOS	IV
ENCARGADO	IV
ENCARGADO MANTENIMIENTO	IV
INSPECTOR SERVICIOS	IV
JEFE DE PROYECTO	IV
JEFE DE SERVICIOS	IV
SUPERVISOR	IV
TECNICO DEPARTAMENTO	V
TECNICO PRODUCTO	V
TIT. GRADO MEDIO	V
TIT. GRADO SUPERIOR	V
DIRECTOR GENERAL	VI
JEFE ADMINISTRACIÓN	VI
JEFE PRODUCTO	VI
JEFE RECURSOS HUMANOS	VI

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 26 de febrer de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de l'Empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) per a les províncies d'Alacant i València (codi 8000770). [2010/3328]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu de l'Empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) per a les províncies d'Alacant i València, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 11 de desembre de 2009, que està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text original del conveni.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 26 de febrer del 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Romà Ceballos Sancho.

Conveni Col·lectiu de l'Empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) províncies d'Alacant i València

### Capítol I

#### Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu s'aplicarà als treballadors que desenvolupen la seua activitat professional en Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars), dedicada a les activitats d'atenció i informació a tercers, d'oci i temps lliure, acompanyament de trens, logística de distribució i reposició, control i reducció de pèrdues, trasllat intern en instal·lacions així com exterior, de plataformes, telefòniques, de promocions comercials, d'assistència administrativa, de lectura de comptadors, de serveis de zeladuria, de porteria i d'ordenança, i qualsevol classe de serveis integrals o específics a mida de clients externs inclosos en l'objecte social de l'empresa. I tot això, exclent-ne aquelles activitats que, per les seues pecularitats, estiguin regulades per un conveni sectorial específic.

#### Article 2. Àmbit territorial

El present conveni s'aplicarà en tot els serveis que gestione l'empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) en les províncies de València i Alacant.

#### Article 3. Àmbit temporal i denúncia

El present conveni tindrà vigor des de l'1 de gener de l'any 2009 i fins al 31 de desembre de l'any 2011, ambdós inclusivament, i es prorrogarà, d'any en any, per tácita reconducció si no hi ha denúncia formulada per qualsevol de les parts que, si és el cas, haurà de ser notificada a l'altra, per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals abans del venciment.

En el cas que no hi haja denúncia i opere la pròrroga, quedarán vigentes les clàusules normatives.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) para las provincias de Alicante y Valencia (código 8000770). [2010/3328]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) para las provincias de Alicante y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora el día 11 de diciembre de 2009, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 26 de febrero de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio Colectivo de la Empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) provincias de Alicante y Valencia

### Capítulo I

#### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares), dedicada a las actividades de atención e información a terceros, de ocio y tiempo libre, acompañamiento de trenes, logística de distribución y reposición, control y reducción de pérdidas, traslado interno en instalaciones así como exterior, de plataformas, telefónicas, de promociones comerciales, de asistencia administrativa, de lectura de contadores, de servicios de celaduría, de portería y de ordenanza, y toda clase de servicios integrales o específicos a medida de clientes externos incluidos en el objeto social de la empresa. Y todo ello, con exclusión de aquellas actividades que, por sus peculiaridades, estén reguladas por un convenio sectorial específico.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todo los servicios que gestione la empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) en las provincias de Valencia y Alicante.

#### Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio tendrá vigor desde el 1 de enero del año 2009 y hasta el 31 de diciembre del año 2011, ambos inclusive, prorrogándose, de año en año, por tácita reconducción de no existir denuncia formulada por cualquiera de las partes que, en su caso, deberá ser notificada a la otra, por escrito, con una antelación mínima de 30 días naturales antes del vencimiento.

En el caso de que no existiera denuncia y operara la prórroga, quedarán vigentes las cláusulas normativas.

#### *Article 4. Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

#### *Article 5. Compensació, absorció i garantia ad personam*

Les condicions salarials que s'establissen per damunt, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, seran compensables i absorbibles. La compensació i/o absorció operarà només entre conceptes salarials entre si, siga quina siga la seu naturalesa o entre extrasalarials entre si, també siga quina siga la seu naturalesa. Esta compensació i absorció s'aplicarà respecte dels conceptes «Gratificació Voluntària» i «Plus de Lloc de Treball» que es percebien fins a la data de la firma del present conveni, en el mode previst en l'article 33 del present conveni col·lectiu.

Per ser condicions mínimes les d'este conveni col·lectiu es respectaran les superiors implantades amb anterioritat, examinades en el seu conjunt i en còmput anual i només per a les persones contractades abans de l'entrada en vigor del present conveni, estes, per tant, són no compensables ni absorbibles.

#### *Article 6. Comissió Paritaria*

1. Es constituirà una Comissió Paritaria per a la interpretació i aplicació del present conveni, que estarà integrada per sis membres de la representació sindical i el mateix nombre la representació de l'empresa. Tots els sindicats firmants estaran representats en la Comissió Paritaria almenys amb un representant; la resta de llocs es cobriran en proporció a la representativitat de cada sindicat firmant.

2. La Comissió fixa com a seu de les reunions indistintament els locals de l'empresa de les seues delegacions d'Alacant i València, situades respectivament en c/Transport, núm. 13 (Polígon Industrial Babel) – 03008 Alacant i en c/Al gepser, núm. 40-42 – 46980 Paterna (València). Ambdues parts consensuaran en cada convocatòria de reunió el lloc de realització d'esta.

3. La Comissió es reunirà, amb convocatòria prèvia de qualsevol dels components, per mitjà de comunicació fefaent (carta certificada, burofax o un altre mitjà acreditatiu d'esta), almenys amb set dies d'antelació a la celebració de la reunió. A la comunicació adjuntarà escrit on es plantege de forma clara i precisa la qüestió objecte d'interpretació.

4. Perquè les reunions siguin vàlides, amb convocatòria prèvia, hi haurà d'assistir per part de l'empresa un membre com a mínim i el 50% de la representació sindical anteriorment descrita.

5. La Comissió Paritaria prendrà els acords per majoria simple de vots de cada una de les representacions.

6. Expressament s'acorda que, tindrà caràcter vinculant el pronunciament de la Comissió Paritaria quan les qüestions derivades de la interpretació o aplicació del present conveni, els siguin sotmeses per ambdues parts, sempre que el pronunciament es produïsca per unanimitat dels membres assistents a la Comissió Paritaria. Este pronunciament serà incorporat en el text del conveni següent, en virtut de la redacció que s'acorde en el moment de la seua negociació

#### *7. Són funcions de la Comissió Paritaria les següents:*

- a) Interpretació de la totalitat dels articles d'este conveni.
- b) Celebració de conciliació preceptiva en la interposició de conflictes col·lectius que supose la interpretació de les normes del present conveni.
- c) Seguiment de l'aplicació d'allò pactat.
- 8. Les parts podran utilitzar els serveis d'un assessor per cada una de les organitzacions assistentes.

## Capítol II. Organització del treball

#### *Article 7. Principis generals*

L'organització pràctica del treball, amb subjecció a este conveni col·lectiu i a la legislació vigent, és facultat de la Direcció de l'empresa.

L'organització del treball, a títol d'exemple, comprén:

#### *Artículo 4. Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### *Artículo 5. Compensación, absorción y garantía ad personam*

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza. Esta compensación y absorción se aplicará respecto de los conceptos «Gratificación Voluntaria» y «Plus de Puesto de Trabajo» que se venían percibiendo hasta la fecha de la firma del presente convenio, en el modo previsto en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para las personas contratadas antes de la entrada en vigor del presente convenio, siendo las mismas por lo tanto no compensables ni absorbibles.

#### *Artículo 6. Comisión Paritaria*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por seis miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa. Todos los sindicatos firmantes estarán representados en la Comisión Paritaria al menos con un representante; los restantes puestos se cubrirán en proporción de la representatividad de cada sindicato firmante.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones indistintamente en los locales de la empresa de sus delegaciones de Alicante y Valencia, sitas respectivamente en c/ Transporte, nº 13 (Polígono Industrial Babel) – 03008 Alicante y en la c/ Al gepser, nº 40-42 – 46980 Paterna (Valencia). Ambas partes consensuarán en cada convocatoria de reunión el lugar de celebración de la misma.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50% de la representación sindical anteriormente descrita.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expressamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

#### *7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:*

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado
- 8. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

## Capítulo II. Organización del trabajo

#### *Artículo 7. Principios generales*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

a) La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment a cada treballador.

b) L'adjudicació a cada treballador de les tasques corresponents al rendiment mínim exigible.

c) La fixació de les normes i dels procediments de treball.

d) L'exigència d'atenció, prudència i responsabilitat així com la pulcritud, vigilància d'efectes, roba, utensilis i la resta d'elements que componguen l'equip personal i el necessari per al servei.

e) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, per mitjà de l'establiment dels canvis de lloc de treball, que exigeixin o convinguin a les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en este conveni i amb respecte a la legislació vigent.

f) L'assignació de llocs de treball, jornades i clients dins del grup professional, amb respecte a la legislació vigent quant a formes i terminis.

g) La realització de modificacions en els mètodes de treball, amb consulta prèvia al Comitè.

h) L'assignació del mitjà de transport en els termes de l'article 14.

i) L'assignació d'equips de protecció individuals o col·lectius.

j) La fixació d'una fórmula de càlcul de la retribució de forma clara i senzilla, de manera que els treballadors puguen fàcilment comprendre-la, fins i tot en els casos en què s'aplique un sistema de remuneració variable per quantitat o qualitat de treball.

### Capítol III. Classificació del personal

#### *Article 8. Classificació del personal segons la permanència*

L'empresa podrà acudir a la subscripció dels contractes laborals que en cada moment permeta la legislació vigent. La permanència en plantilla serà doncs en funció del contracte laboral que en cada concret cas s'acorde.

Tot contracte laboral haurà de constar per escrit en els supòsits previstos per la legislació vigent.

Quan el contracte se subscriga en pràctiques la retribució en el primer any no podrà ser inferior al 75% de la fixada per a un treballador que exercisca el mateix o equivalent lloc de treball. Durant el segon any no podrà ser inferior al 85%.

En els casos de contracte per a la formació la retribució no serà inferior al 85% del que es percebia si estiguera contractat per temps indefinit en proporció a la jornada d'efectiu treball que es realitzà i, amb el límit mínim, del salari mínim interprofessional, també en proporció a l'hora de treball efectiu.

Es considera contracte per obra o servici determinat aquell que, encara que siga relatiu a l'activitat normal de l'empresa, es realitze per a atendre una específica ruta, contracta, subcontracta o adjudicació o part d'elles, o una concreta tasca o servici o part d'ells, això sempre que així s'identifique en el contracte laboral escrit. Este tipus de contracte quedará resolt quan finalitze la ruta, el servici o tasca o es resolga la contracta, subcontracta o adjudicació o part d'estes per a les quals es va ser contractat. En el cas de finalització o resolució parcial es produirà automàticament l'extinció parcial equivalent de la jornada desenvolupada.

Si per necessitats d'organització de l'empresa el personal contractat per servici o obra ha de ser assignat a un altre o una altra different d'aquell o aquells per als quals es va ser contractat no perderà la seua condició de contractat per obra o servici determinat sempre que el canvi de lloc no es prolongue més de dos mesos consecutius o seixanta dies laborables alterns en el termini de nou mesos.

#### *Article 9. Classificació segons la funció*

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni serà classificat tenint en compte els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa.

Esta classificació té com a objecte aconseguir una estructura professional d'acord amb les necessitats de l'empresa, que facilita la millor integració de tot el col·lectiu en les tasques productives i millo-

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

b) La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.

d) La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo a las condiciones pactadas en este convenio y con respecto a la legislación vigente.

f) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes dentro del grupo profesional, con respecto a la legislación vigente en cuanto a formas y plazos.

g) La realización de modificaciones en los métodos de trabajo, previa consulta al Comité.

h) La asignación del medio de transporte en los términos del artículo 14.

i) La asignación de equipos de protección individuales o colectivos.

j) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración variable por cantidad o calidad de trabajo.

### Capítulo III. Clasificación del personal

#### *Artículo 8. Clasificación del personal según la permanencia*

La empresa podrá acudir a la celebración de los contratos laborales que en cada momento permita la legislación vigente. La permanencia en plantilla vendrá pues en función del contrato laboral que en cada concreto caso se acuerde.

Todo contrato laboral deberá constar por escrito en los supuestos previstos por la legislación vigente.

Cuando el contrato se celebrara en prácticas la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 75% de la fijada para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al 85%.

En los casos de contrato para la formación la retribución no será inferior al 85% de lo que se percibiría de estar contratado por tiempo indefinido en proporción a la jornada de efectivo trabajo que se realiza y, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional, también en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aún siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a una específica ruta, contrata, subcontracta o adjudicación o parte de ellas, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito. Este tipo de contrato quedará resuelto cuando finalice la ruta, el servicio o tarea o se resuelva la contrata, subcontracta o adjudicación o parte de estas para la que se fue contratado. En el caso de finalización o resolución parcial se producirá automáticamente extinción parcial equivalente de la jornada desarrollada.

Si por necesidades de organización de la empresa el personal contratado por servicio u obra hubiera de ser asignado a otro u otra distinto de aquel o aquellos para los que se fue contratado no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses.

#### *Artículo 9. Clasificación según la función*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su

re la seua adequació en tot moment a un lloc de treball, per mitjà de l'oportuna formació.

La classificació del personal consignada en el present conveni col·lectiu és merament enunciativa, no limitadora; i no suposa l'obligació de tindre proveïdes totes les categories enumerades, si les necessitats dels respectius serveis gestionats no ho requerixen.

Així mateix atesa l'evolució de les activitats en Eulen, SA, Serveis Auxiliars cabrà l'assignació de noves activitats, tasques o funcions dins dels respectius grups professionals; de tota esta evolució, la direcció de l'empresa informarà a la Comissió Paritària.

No són, així mateix, exhaustives les distintes comeses assignades a cada grup professional ja que tot treballador inclòs en l'àmbit d'este conveni està obligat a efectuar tots aquells treballs i operacions que li ordenen els seus superiors dins de les generals i connexes comeses de la seua competència i sense menoscabament de la seu dignitat professional.

Per a la realització de treballs de superior o inferior grup, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 39.4 de l'Estatut dels Treballadors, entenent-se substituït el terme «categoria» per grup professional. Des del moment mateix en què un treballador realitza les funcions prevalents d'un determinat grup, haurà de ser remunerat d'acord amb el nivell retributiu que a tal grup se li assigne, tot això sense perjudici de les normes reguladores dels treballs de categoria superior o inferior i el respecte a les titulacions exigides.

L'expresa classificació «en funcions», per a possibles ascensos, no podrà superar el temps establert com a període de prova previst per a la categoria o grup professional les noves funcions del qual s'assignen.

Qualsevol funció que es realitze ho serà respectant les normes de seguretat i salut en el treball. En este sentit si l'empleat observa alguna circumstància que puga ocasionar un accident haurà de comunicar-ho adequadament i immediatament a la direcció.

De conformitat amb el que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses podran encomanar als treballadors qualsevol funcions de les previstes dins del grup professional en què es troben enquadrats.

Als efectes de determinar la mobilitat funcional a què es referix el paràgraf anterior, les parts estableixen la classificació professional que s'especifica a continuació:

#### Classificació professional

##### Grup d'iniciació professional.

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores pertanyents a este grup realitzen tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament establides, amb esforç físic, i/o atenció, que no necessiten formació específica, i que necessiten un període d'adaptació.

Formació. En general, coneixements a nivell de formació elemental.

La finalitat i objectiu del grup d'iniciació es referix a treballadors que s'incorporen per mitjà d'un contracte de treball per a iniciar-se en les tasques pròpies de l'activitat, prèvia a una incorporació com a professionals en plenitud del desenvolupament dels seus coneixements adquirits al llarg del període en què han prestat servei dins del grup d'iniciació.

##### Tasques compreses en este grup:

- Tasques manuals, reproducció de textos o fotocòpies i semblants, enquadernacions simples.
- Tasques de recepció i ordenació de suministraments de materials i la seu distribució posterior.
- Tasques de recepció que no exigen qualificació especial o coneixement d'idiomes.
- Tasques que consistixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o arreplegar correspondència, gestions davant de l'administració (zelador).

A partir de l'entrada en vigor del present conveni, a este grup d'iniciació professional quedaran assimilats els treballadors i les treballadores que tenen actualment la categoria professional de "zelador" i dependència funcional de la unitat de negoci que gestiona i coordina

adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no limitativa; y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si las necesidades de los respectivos servicios gestionados no lo requieren.

Asimismo dada la evolución de las actividades en Eulen, SA-Servicios Auxiliares cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales; De toda esta evolución, la dirección de la Empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional pues todo trabajador incluido en el ámbito de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Para la realización de trabajos de superior o inferior Grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por Grupo Profesional. Desde el momento mismo en que un trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

La expresa clasificación de «en funciones», para posibles ascensos, no podrá superar el tiempo establecido como período de prueba previsto para la categoría o grupo profesional cuyas nuevas funciones se asignan.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encargar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación:

#### Clasificación profesional

##### Grupo de Iniciación Profesional.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica, y que necesitan un período de adaptación.

Formación. En general, conocimientos a nivel de formación elemental.

La finalidad y objetivo del Grupo de Iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de Iniciación.

##### Tareas comprendidas en este grupo:

- Tareas manuales, reproducción de textos o fotocopias y similares, enquadernaciones simples.
- Tareas de recepción y ordenación de suministros de materiales y su distribución posterior.
- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, gestiones ante la administración (zelador).

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, a este Grupo de Iniciación Profesional quedarán asimilados los trabajadores y las trabajadoras que tienen actualmente la categoría profesional de «celador» y dependencia funcional de la Unidad de Negocio que gestiona

el Departament de Seguretat de la província de l'àmbit territorial del conveni a què estiguin adscrits/es.

**Ascens del grup d'iniciació al grup professional I.**

L'ascens al grup professional I tindrà lloc pel mer transcurs del temps, i a estos efectes es consideren terminis d'anys i mesos complets, comptats de data a data des de l'inici de la relació laboral en el grup d'iniciació amb l'empresa.

Amb caràcter general, es consolidarà l'ascens al grup professional I quan, transcorreguts trenta-sis mesos des de la data d'inici de l'entrada en vigor del present conveni, en este període s'hagen realitzat un mínim de 900 hores de mitjana anual de treball efectiu. També es produirà l'ascens quan, transcorreguts tres o més anys complets, la mitjana d'hores treballades en ells comprenguera 450 hores de treball efectiu.

S'entén que l'experiència ha de ser desenvolupada necessàriament de manera continuada, entenen per tal, a estos efectes, la que s'efectua sense interrupcions superiors a un any, atés que la interrupció de la prestació laboral, amb baixa en l'empresa per més d'un any, allunya l'empleat de les constants innovacions en les tècniques i sistemes d'organització específics de cada una de les empreses el coneixement de les quals resulta determinant de la pertinença al grup professional I, per la qual cosa en estos casos, la nova relació laboral que es produsca transcorregut un any de desvinculació iniciarà novament el còmput per a l'ascens de grup professional.

Basant-se en les característiques d'este grup d'iniciació, només és possible la seua utilització per a l'accés al grup professional I.

**Grup professional I.**

Criteris generals. Les tasques dutes a terme són semblants a les realitzades pel grup d'iniciació, però la seua realització es duu a terme amb un major marge d'autonomia basant-se en l'experiència adquirida. Els objectius i mètodes de treball són examinats i fixats sota supervisió, per anticipat.

Formació. Formació teòrica bàsica equivalent, com a mínim, a graduat en educació secundària, graduat escolar o semblant, i, en algun cas, d'iniciació per a tasques d'oficina.

El treballador rep indicacions precises sobre els mètodes a utilitzar i el desenvolupament del treball és controlat per un superior, per la qual cosa no ha de prendre decisions autònombes, a excepció de les senzilles/òbvies que exigeix la realització de tota tasca. El treball està totalment normalitzat i estandarditzat, els procediments uniformats i hi ha instruccions directament aplicables i s'exigeix tan sols certa iniciativa o aportació personal per a completar i ajustar les normes al treball concret. La informació necessària per a la realització del treball és obtinguda de forma directa i immediata. El lloc no implica cap responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de recursos humans, però exigeix el coneixement de les normes de seguretat bàsiques inherents a cada lloc. Respecte a la responsabilitat econòmica, els seus errors i faltes només afecten la missió del lloc, sense incidir en la resta de l'organització, excepte quan es referixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en este cas pot ser significativa. Guarda confidencialitat sobre la informació bàsica, existent en la seua àrea de treball.

**Tasques compreses en este grup:**

– Labors de manipulació, càrrega i descàrrega, i reposició de mercaderies, realitzades manualment o per mitjà de màquines de maneig senzill —carretó, transpales, etcètera— (peons, auxiliars de magatzem, mossos, reposadors).

– Tasques (realitzades dins i fora de les instal·lacions on es presten serveis), d'entrega i recollida de documentació, gestió i classificació de paqueteria, i tramitació de documentació davant d'organismes i entitats (bidell, ordenança, repartidor-classificador).

– Activitats auxiliars d'informació que, amb deguda formació o experiència, en distints punts (auxiliars d'informació). I en particular les tasques següents:

– Tasques en les entrades dels establiments:

a) Obertura i tancament ordinari.

b) Control d'entrades i eixides ordinàries dels clients i les mercaderies.

c) Recepció de clients.

y coordina el Departamento de Seguridad de la provincia del ámbito territorial del convenio a la que estén adscritos/as.

**Ascenso del Grupo de Iniciación al Grupo Profesional I.**

El ascenso al Grupo Profesional I tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, considerándose a estos efectos plazos de años y meses completos, contados de fecha a fecha desde el inicio de la relación laboral en el Grupo de Iniciación con la empresa.

Con carácter general, se consolidará el ascenso al Grupo Profesional I cuando, transcurridos treinta y seis meses desde la fecha de inicio de la entrada en vigor del presente convenio, en dicho período se hayan realizado un mínimo de 900 horas de promedio anual de trabajo efectivo. También se producirá el ascenso cuando, transcurridos tres o más años completos, el promedio de horas trabajadas en ellos alcance a 450 horas de trabajo efectivo.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiendo por tal, a estos efectos, la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo Profesional I, por lo que en estos casos, la nueva relación laboral que se produzca transcurrido un año de desvinculación iniciará de nuevo el cómputo para el ascenso de Grupo Profesional.

En base a las características de este Grupo de Iniciación, sólo es posible su utilización para el acceso al Grupo Profesional I.

**Grupo Profesional I.**

Criterios Generales. Las tareas llevadas a cabo son similares a las realizadas por el Grupo de Iniciación, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado.

Formación. Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar, y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina.

El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

**Tareas comprendidas en este grupo:**

– Labores de manipulación, carga y descarga, y reposición de mercancías, realizadas manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo —carretilla, traspalé, etcétera— (peones, auxiliares de almacén, mozos, reponedores).

– Tareas (realizadas dentro y fuera de las instalaciones en que se presten servicios), de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería, y tramitación de documentación ante organismos y entidades (bedel, ordenanza, repartidor-clasificador).

– Actividades auxiliares de información que, con debida formación o experiencia, en distintos puntos (auxiliares de información). Y en particular las siguientes tareas:

· Tareas en las entradas de los establecimientos:

a) Apertura y cierre ordinario.

b) Control de entradas y salidas ordinarias de los clientes y las mercancías.

c) Recepción de clientes.

d) Recollida i custòdia, si és el cas, d'efectes portadors pels visitants (bosses de mà, maletes, etc.)

e) Informació en accessos.

– Tasques en l'interior dels establiments, en relació amb els clients.

a) Informació, orientació i, si és el cas, acompanyament de clients.

b) Organització i control de l'evacuació de clients, quan es requereix per qualsevol motiu.

c) Exigència del compliment de les normes pròpies de l'establiment (prohibició de fumar, conducta correcta de clients, accés a zones prohibides, etc.).

– Tasques en relació amb el manteniment de l'establiment:

a) Control dels béns o productes existents en l'establiment.

b) Comprovació de l'estat i funcionament de les instal·lacions generals que no siguen propiament de seguretat.

c) Control, si és el cas a través de mitjans tècnics, dels sistemes de manteniment (calderes, instal·lacions elèctriques, etc.).

d) Control dels sistemes antiincendis.

e) Atenció i suport en casos d'emergència o semblants, amb pràctica si és el cas de primers auxilis i avís a bombers, ambulàncies o forces de seguretat, amb desallotjament previ de les instal·lacions.

f) Tasques de prevenció i control de pèrdues, objectes abandonats, custòdia de paquets, objectes, claus, mercaderies, etcètera amb elaboració de documents relacionats amb les activitats anteriors, no sols relativs a incidències, sinó a estudis de nivell.

– Activitats (realitzades amb mitjans informàtics, mecànics o manuals), de suport en les tasques ordinàries d'oficina, com ara realització de photocòpies, transcripció d'escrits o llistats, arxiu i classificació d'expedients, etcètera (auxiliar administratiu, gravador de dades).

– Presa de lectura dels comptadors de llum, gas, electricitat, dels clients, utilitzant mitjans manuals o mecànics (lector de comptadors).

– Tasques de conservació i neteja d'instal·lacions, vehicles o zones enjardinades, amb realització, a més del manteniment de les instal·lacions; xicotetes reparacions d'electricitat, de llanterneria, d'obra, de manyeria o de pintura; recollida de residus; recepció i adreçament de visites; atenció i cura d'una centraleta telefònica; gestió i cobrament en aparcaments, cinemes, teatres o altres establiments públics; guarda i custòdia de claus; etcètera (conserge, porter, netejador, jardiner, taquiller, telefonista, recepcionista).

– Realització de tasques que únicament requerixen esforç i atenció, sense experiència pràctica operativa alguna (peons).

Grup professional II.

Criteris generals. Els treballadors i treballadores pertanyents a este grup realitzen tasques que s'executen sota dependència d'encarregats o de professionals, normalment amb important grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals de caràcter elemental.

Formació. Formació teòrica o adquirida en la pràctica fins a un nivell equivalent a batxiller, BUP, FP de grau mitjà o semblant.

Amb el superior es definix la concepció global de les tasques, durant la realització de les quals, hi ha possibilitat de consultar-li puntualment i el resultat final és verificat; en conseqüència, exercix certa autonomia al decidir sobre l'aplicació concreta dels mètodes per a aconseguir els objectius. Les tasques es troben normalment estandarditzades i es realitzen sota instruccions de caràcter general, si bé, es requerix certa aportació personal per a adaptar les normes al treball davant de noves situacions. Aplica ocasionalment algunes accions o procediments per a seleccionar, buscar, discriminari, etc. la informació necessària, la qual no està sempre present, per la qual cosa cal realitzar accions per a obtindre-la, accions que exigixen habilitats normals, basades en l'experiència. El lloc no implica responsabilitat directa en la gestió de recursos humans, si bé exigeix el coneixement i compliment de les normes de seguretat bàsiques que li són inherents. Respecte a la responsabilitat econòmica, les accions o omisions només afecten la missió del lloc, amb incidència lleu en la unitat productiva, excepte quan es referixen al servei prestat als clients o que afecten

d) Recogida y custodia, en su caso, de efectos portadores por los visitantes (bolsos, maletas, etc.)

e) información en accesos.

· Tareas en el interior de los establecimientos, en relación con los clientes.

a) Información, orientación y, en su caso, acompañamiento de clientes.

b) Organización y control de la evacuación de clientes, cuando se requiera por cualquier motivo.

c) Exigencia del cumplimiento de las normas propias del establecimiento (prohibición de fumar, conducta correcta de clientes, acceso a zonas prohibidas, etc.).

· Tareas en relación con el mantenimiento del establecimiento:

a) Control de los bienes o productos existentes en el establecimiento.

b) Comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones generales que no sean propiamente de seguridad.

c) Control, en su caso a través de medios técnicos, de los sistemas de mantenimiento (calderas, instalaciones eléctricas, etc.).

d) Control de los sistemas antiincendios.

e) Atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones.

f) Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, custodia de paquetes, objetos, llaves, mercancías, etcétera con elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, no sólo relativos a incidencias, sino a estudios de nivel.

– Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales), de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de photocopies, transcripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes, etcétera (auxiliar administrativo, grabador de datos).

– Toma de lectura de los contadores de luz, gas, electricidad, de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos (lector de contadores).

– Tareas de conservación y limpieza de instalaciones, vehículos o zonas ajardinadas, con realización, además del mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recogida de basuras; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de una centralita telefónica; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; guarda y custodia de llaves; etcétera (conserje, portero, limpiador, jardinero, taquillero, telefonista, recepcionista).

– Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo y atención, sin experiencia práctica operativa alguna (peones).

Grupo Profesional II.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con importante grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación. Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado Medio o similar.

Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado

la imatge de l'empresa, i en este cas pot ser significativa. Té accés i empra confidencialment la informació bàsica existent en la seua àrea.

**Tasques compreses en este grup:**

– Activitats d'atenció generalitzada en qualsevol lloc o esdeveniment (espectacles, congressos, fires, etcètera). Informació, acompanyament i guia en conferències, exposicions, etcètera (hostessa, guia).

– Activitats exercides per aquells treballadors que en l'exercici de les seues funcions en l'empresa necessiten habitualment l'ús d'un idioma addicional, a més dels oficials a la Comunitat Valenciana.

– Funcions bàsiques de suport comercial i desenvolupament de projectes de campanyes publi-promocionals. Recollida de dades, informes, enquestes, informació comercial. Funcions d'atenció telefònica tant d'informació, reclamació o gestions diverses, donant sempre resposta adequada, amb exercici de tasques administratives derivades de la dita labor, com ara introducció i actualització d'informació en bases de dades (promotores, enquestadors, teleoperadors, ajudants de venedors).

– Tasques de control i compliment de normes en instal·lacions esportives o d'oci, incloent-hi tasques de primers auxilis i d'evitació de riscos dels usuaris. Manteniment de piscines amb control dels paràmetres de regulació de la neteja d'aigua —algues, acidesa, etcètera— (monitors, socorristes).

– Labors de preparació i verificació de comandes, amb determinació de l'adequació a la sol·licitud del client de quantitats, marques, formats, etcètera, i detecció i resolució d'incidències, si és el cas (verificador-preparador).

– Tasques de conducció de motocicleta i repartiment de paqueteria i mercaderies (motorista/repartidor).

**Grup professional III.**

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores pertanyents a este grup realitzen treballs d'execució autònoma que exigien hàbit i iniciativa per part dels encarregats de la seua execució, comporta sota supervisió la responsabilitat d'estes, i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Formació. Titulació de formació professional de grau superior o assimilada, o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, completada amb experiència adquirida en el lloc de treball.

Realitza per definició les comeses pròpies del grup professional II però amb gran autonomia, perquè amb el superior, evalua el resultat final, només es concreten els objectius generals, però no els mètodes, els quals són decidits autònomament, ni hi ha supervisió durant el procés llevat que l'ocupant ho sol·licite, sense poder demanar constantment assistència jeràrquica. Es requerix igualment un major grau d'iniciativa i creativitat, perquè hi ha normes i instruccions però han de ser interpretades i totalment adaptades per a fixar les directrius concretes de la tasca. Per a l'obtenció de la informació necessita coneixements especialitzats, obtinguts per mitjà d'una formació adequada.

**Tasques compreses en este grup:**

– Treballs, realitzats amb alt grau d'iniciativa i responsabilitat, i de forma manual o mecanitzada, com ara confecció de comunicats, transcripcions de llistats, pressupostos, redacció de correspondència, informes, liquidacions, càlculs, estadístiques, entrega de vestuari, confecció de comandes, pagaments, atenció telefònica a clients o personal etcètera, que afecten la totalitat o una molt gran part de l'activitat de l'empresa (oficial administratiu).

– Tasques compreses en una professió o ofici, per a l'exercici de les quals es requerix l'obtenció del corresponent títol de formació professional, o els coneixements adquirits a través del seu exercici (electricista, llanterner, fuster).

– Tasques de conducció de vehicle tipus utilitari, furgonetes de menys de 3.500 kg o carretó (conductor).

**Grup professional IV.**

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores pertanyents a este grup realitzen tasques amb responsabilitat de comandament, amb contingut d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, així com amb autonomia dins del procés.

a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

**Tareas comprendidas en este grupo:**

– Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento (espectáculos, congresos, ferias, etcétera). Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones, etcétera (azafata, guía).

– Actividades desarrolladas por aquellos trabajadores que en el desempeño de sus funciones en la empresa precisen habitualmente el uso de un idioma adicional, además de los oficiales en la Comunidad Valenciana.

– Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campañas publi-promocionales. Recogida de datos, informes, encuestas, información comercial. Funciones de atención telefónica tanto de información, reclamación o gestiones varias, dando siempre respuesta adecuada, con ejercicio de tareas administrativas derivadas de dicha labor, tales como introducción y actualización de información en bases de datos (promotores, encuestadores, teleoperadores, ayudantes de vendedores).

– Tareas de control y cumplimiento de normas en instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios. Mantenimiento de piscinas con control de los parámetros de regulación de la limpieza de agua –algas, acidez, etcétera– (monitores, socorristas).

– Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marcas, formatos, etcétera, y detección y resolución de incidencias, en su caso (verificador-preparador).

– Tareas de conducción de motocicleta y reparto de paquetería y mercancías (motorista/repartidor).

**Grupo Profesional III.**

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación. Titulación de formación profesional de grado Superior o assimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Realiza por definición los cometidos propios del Grupo Profesional II pero con gran autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada.

**Tareas comprendidas en este grupo:**

– Trabajos, realizados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada, tales como confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencia, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuario, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal etcétera, que afectan a la totalidad o una muy gran parte de la actividad de la empresa (oficial administrativo).

– Tareas comprendidas en una profesión u oficio, para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio (electricista, fontanero, carpintero).

– Tareas de conducción de vehículo tipo utilitario, furgonetas de menos de 3.500 kg o carretilla (conductor).

**Grupo Profesional IV.**

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formació. Titulació de formació professional, BUP o COU o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, completada amb coneixements i experiència adquirida en el lloc de treball.

Tasques compreses en este grup:

– Labors consistents en la verificació i comprovació de l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes al personal operatiu, donant compte immediat al comandament de totes les incidències que observe, i prenen les mesures que estime oportunes per a la correcta prestació del servei.

– Organització del treball en col·laboració amb el tècnic de producte (supervisor, inspector de serveis, coordinador, encarregat).

Grup professional V.

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores pertanyents a este grup, realitzen funcions que:

– Es relacionen amb tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

– Signifiquen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

– Comporten responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt amplies directament emanades de personal pertanyent al grup professional i als quals han de donar compte de la seua gestió.

– Afecten la realització de tasques tècniques d'alta complexitat, i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalents a titulacions universitàries de grau mitjà. Eventualment, podran tindre estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en este grup.

Tasques compreses en este grup:

– Comeses d'assessorament tècnic, estratègic i operatiu, amb supervisió i control, per si o a través d'un altre, del desenvolupament d'activitats, procediments, etcètera, mantenint entrevistes amb els clients, i informant i recomanant criteris d'actuació al respectiu cap. Elaboració de documents de qualsevol índole, inclosos quadrants. Assignació de labors als operaris, resolent incidències (tècnic de producte, tècnic de departament).

Grup professional VI.

Criteris generals. Els treballadors i treballadores pertanyents a este grup, a les ordres immediates de la direcció i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, planifiquen, organitzen, dirigixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Les seues funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert, l'establiment i manteniment de les estructures productives i de suport, i el desenvolupament de la política industrial, financera i comercial. Toman decisions o participen en la seua elaboració. Exercixen alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, etcètera, que s'estructura l'empresa i que responden sempre a la particular ordenació de cada una.

Formació. Posseiran titulació universitària de grau superior o doctorat, o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Tasques compreses en este grup:

– Direcció i responsabilitat de l'empresa en tots els aspectos, amb amplia preparació tècnico-pràctica i títol adequat (director general).

– Gestió i coordinació d'un àmbit genèric d'activitat o producte, desenvolupant, així mateix, totes aquelles funcions i comportaments que siguin necessaris, inclosos els comercials, a fi de fer possible l'obtenció dels millors resultats econòmics en este àmbit, tot això sotmés a les instruccions, directrius i plantejaments emanats de la direcció general. Assumpció de direcció i responsabilitat de funcions adminis-

Formación. Titulación de formación profesional, BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completa da con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas comprendidas en este grupo:

– Labores consistentes en la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal operativo, dando cuenta inmediata al mando de cuantas incidencias observe, y tomando las medidas que estime oportunas para la correcta prestación del servicio.

– Organización del trabajo en colaboración con el técnico de producto (supervisor, inspector de servicios, coordinador, encargado).

Grupo Profesional V.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, realizan funciones que:

– Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

– Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

– Comportan responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.

– Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a titulaciones universitarias de grado medio. Eventualmente, podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

Tareas comprendidas en este grupo:

– Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro, del desarrollo de actividades, procedimientos, etcétera, manteniendo entrevistas con los clientes, e informando y recomendando criterios de actuación al respectivo jefe. Elaboración de documentos de cualquier índole, incluidos cuadrantes. Asignación de labores a los operarios, solventando incidencias (técnico de producto, técnico de departamento).

Grupo Profesional VI.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, a las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación. Poseerán titulación universitaria de grado superior o Doctorado, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas comprendidas en este grupo:

– Dirección y responsabilidad de la empresa en todos los aspectos, con amplia preparación técnico-práctica y título adecuado (director general).

– Gestión y coordinación de un ámbito genérico de actividad o producto, desarrollando, asimismo, cuantas funciones y comportamientos sean necesarios, incluidos los comerciales, con el fin de hacer posible la obtención de los mejores resultados económicos en tal ámbito, todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la dirección general. Asunción de dirección y responsa-

tratives, de gestió financer o comptable, o de gestió de personal, en el seu més ampli sentit (cap de producte, cap administratiu i de gestió, cap de recursos humans).

#### Capítol IV. Ingrés i extinció

##### *Article 10. Període de prova*

Haurà de concertar-se sempre per escrit. El període de prova, establert segons grups professionals, no podrà excedir el següent:

- Grup VI: 6 mesos
- Grup V: 6 mesos
- Grup IV: 2 mesos
- Grup III: 2 mesos
- Grup II: 2 mesos
- Grup d'inici i grup I: 1 mes.

En el contracte de treball en pràctiques el període de prova no podrà ser superior a dos mesos si se subscrit amb treballadors que estiguin en possessió del títol de grau superior ni d'un si este és de grau mitjà.

##### *Article 11. Cessament*

El personal que voluntàriament desitge causar baixa en l'empresa li ho haurà de notificar per escrit amb 15 dies naturals d'antelació, això excepte els supòsits següents en què serà d'un mes: director, caps, tècnics, supervisor, titulat superior.

L'empresa s'obliga a segellar i firmar la recepció de la notificació. La falta de preavís facultarà l'empresa per a deduir de la liquidació, saldo i finiquito l'equivalent de la retribució total corresponent a tants dies naturals com falten per al compliment del termini de preavís en cada cas fixat.

Així mateix, l'empresa s'obliga a notificar al treballador que porte més de 7 mesos en l'empresa la seua baixa amb 15 dies naturals d'antelació. La falta de preavís obligarà l'empresa a indemnitzar el treballador l'equivalent de la retribució total corresponent a tants dies naturals com falten per al compliment del termini de preavís fixat. Este preavís no procedirà en els contractes d'interinitat.

Respecte del cessament per notificació de l'empresa al treballador caldrà ajustar-se al contingut del contracte laboral i no procedirà indemnització excepte expressa obligació legal en contra o que així conste per escrit en el contracte de treball.

La resolució parcial d'una contracta o del contracte mercantil que li dóna suport, així com la seua novació amb reducció del volum de serveis a prestar, i com a conseqüència la resolució dels contractes laborals de servici o obra, seguirà el correlatiu ordre invers d'antiguitat en plantilla dins, si és el cas, del torn a què afecte la rescissió mercantil esmentada. A la mateixa antiguitat es prendrà com a referència l'ordre alfàbetí del cognom i es rescindirà abans la lletra B, que la A, la C que la B, etc., a iguals primers cognoms s'aplicarà el segon i, si és el cas el nom.

##### *Article 12. Excedència voluntària*

En relació amb l'excedència voluntària regulada en el punt 2 de l'article 46 de l'ET, el treballador excedent durant el temps d'excedència no podrà prestar serveis ni desenvolupar activitats relacionades directament amb aquelles per a les quals va ser contractat.

#### Capítol V. Lloc de treball i canvis de lloc

##### *Article 13. Lloc de treball*

Ateses les especials circumstàncies en què es realitza l'activitat, la mobilitat del personal vindrà determinada per les facultats d'organització de l'empresa que procedirà a la distribució del seu personal de manera racional i adequada als fins productius dins d'una mateixa localitat.

A estos efectos s'entendrá per localitat tant el municipi de què es tracte com les concentracions urbanes o industrials que s'agrupen al seu voltant dins d'un radi de 15 quilòmetres, encara que administrativament siguin municipis distints sempre que estiguin comunicades per transports públics a intervals no superiors a 1 hora i mitja.

bilidad de funciones administrativas, de gestión financiera o contable, o de gestión de personal, en su más amplio sentido (jefe de producto, jefe administrativo y de gestión, jefe de recursos humanos).

#### Capítulo IV. Ingreso y extinción

##### *Artículo 10. Período de prueba*

Deberá concertarse siempre por escrito. El período de prueba, establecido según grupos profesionales, no podrá exceder de lo siguiente:

- Grupo VI: 6 meses
- Grupo V: 6 meses
- Grupo IV: 2 meses
- Grupo III: 2 meses
- Grupo II: 2 meses
- Grupo de inicio y Grupo I: 1 mes.

En el contrato de trabajo en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a dos meses si se celebra con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior ni de uno si este es de grado medio.

##### *Artículo 11. Ceses*

El personal que voluntariamente deseé causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días naturales de antelación, ello salvo los siguientes supuestos en que será de un mes: director, Jefes, Técnicos, Supervisor, Titulado Superior.

La empresa se obliga a sellar y firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado.

Asimismo, la empresa se obliga a notificar al trabajador que lleve más de 7 meses en la empresa su baja con 15 días naturales de antelación. La falta de preaviso obligará a la empresa a indemnizar al trabajador el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso fijado. Dicho preaviso no procederá en los contratos de interinidad.

Respecto del cese por notificación de la empresa al trabajador se estará al contenido del contrato laboral no procediendo indemnización salvo expresa obligación legal en contra o que así conste por escrito en el contrato de trabajo.

La resolución parcial de una contrata o del contrato mercantil que le da soporte, así como la novación del mismo con reducción del volumen de servicios a prestar, y como consecuencia la resolución de los contratos laborales de servicio u obra, seguirá el correlativo orden inverso de antigüedad en plantilla dentro, en su caso, del turno al que afecte la mentada rescisión mercantil. A igual antigüedad se tomará como referencia el orden alfabetico del apellido rescindiéndose antes la letra B, que la A, la C que la B, etc., a iguales primeros apellidos se aplicará el segundo y, en su caso el nombre.

##### *Artículo 12. Excedencia voluntaria*

En relación con la excedencia voluntaria regulada en el punto 2 del art. 46 del ET, el trabajador excedente durante el tiempo de excedencia no podrá prestar servicios ni desarrollar actividades relacionadas directamente con aquellas para la que fue contratada.

#### Capítulo V. Lugar de trabajo y cambios de puesto

##### *Artículo 13. Lugar de trabajo*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo dentro de un radio de 15 kilómetros, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicadas por transportes públicos a intervalos no superiores a 1 hora y media.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat no donen lloc a dietes ni un altre tipus d'indemnitzacions sense perjuí del que estableix l'article 36 d'este conveni.

#### *Article 14. Dietes i desplaçaments*

Quan un treballador siga desplaçat de la localitat –entesa en el sentit definit en l'article anterior– per a la qual ha sigut contractat (entenent per «desplaçament» el concepte arreplegat en el paràgraf 4t de l'article 40 de l'ET), tindrà dret a la percepció de dietes, llevat que este desplaçament no tinga per a ell perjudicis econòmics.

L'import de les dietes serà durant tota la vigència del conveni el següent (sense perjuí de les condicions més beneficioses que els treballadors puguen tindre reconegudes a la firma del present conveni, o que puguen tindre en el futur):

- 8,00 euros quan haja de fer un menjar fora de la localitat.
- 22,48 euros quan haja de pernoctar i desdejunar.
- 36,93 euros quan haja de pernoctar fora de la seu localitat i realitzar dos menjars i desdejuni.

En estos casos el desplaçament en vehicle particular donarà dret al cobrament de 0,21 € per km si s'efectua el desplaçament en vehicle de l'empresa no procedirà el cobrament de cap quantitat per km.

Si es realitza en transport públic es percebrà l'import del bitllet. L'empresa decidirà si per a cada desplaçament l'empleat ha d'utilitzar transport públic o d'empresa.

Els imports econòmics assenyalats en el paràgraf anterior es comencen a meritar des que s'ix de la localitat en els termes més amunt assenyalats.

L'assignació de vehicle en cap cas comportarà condició més beneficiosa.

Cabrà, a efectes de simplicitat, efectuar pactes de compensació global per quilometratge efectuat en vehicle propi.

#### Capítol VI. Temps de treball

##### *Article 15. Jornada*

La jornada màxima ordinària de treball serà computada anualment i, en concret serà de 1.826 hores de treball efectiu per als anys de vigència de 2009 i 2010. Per a l'any 2011, la jornada anual de treball efectiu serà de 1.820 hores.

Es pacta expressament la possibilitat d'acordar individualment la seua distribució irregular en cada una de les mensualitats, amb respecte en qualsevol cas als límits màxims de jornades (diàries i setmanals), que estableix l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

##### *Article 16. Distribució de la jornada*

La distribució i execució de la jornada anual, llevat de pacte en contra, tindrà lloc en l'any natural entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Durant el primer trimestre de l'any natural, l'empresa facilitarà als representants legals dels treballadors els quadres horaris laborals generals i, en cas de canvi sobre l'any anterior, l'adscripció dels treballadors als quadres horaris. La verificació i el control de l'execució de la jornada s'efectuarà amb caràcter individual i anualment.

Si un treballador per necessitats del servei no pot realitzar la seua jornada mensual mitjana, haurà de compensar la seua jornada, en el mateix o distint servici, en els sis mesos següents.

La verificació i el control de l'execució de la jornada s'efectuarà, amb caràcter individual i anualment. A efectos del còmput d'hores de jornada efectivament treballada, la jornada de cada treballador es registrària dia a dia i es totalitzarà mensualment. A petició de la representació dels treballadors, l'empresa li facilitarà el balanç per trimestre de la jornada efectivament treballada per cada treballador/a.

Els temps d'excés de prestació efectiva de treball que es produïsquen sobre la jornada anual no seran considerats hores extraordinàries si estos excessos es compensen degudament amb descans d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no dan lugar a dietas ni otro tipo de indemnizaciones sin perjuicio de lo establecido en el art. 36 de este Convenio.

##### *Artículo 14. Dietas y desplazamientos*

Cuando un trabajador sea desplazado de la localidad –entendida en el sentido definido en el artículo anterior– para la que ha sido contratado (entendiendo por «desplazamiento» el concepto recogido en el párrafo 4º del art. 40 del ET), tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga para él perjuicios económicos.

El importe de las dietas será durante toda la vigencia del convenio el siguiente (sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener reconocidas a la firma del presente Convenio, o que puedan tener en el futuro):

- 8,00 euros cuando deba hacer una comida fuera de la localidad.
- 22,48 euros cuando tenga que pernoctar y desayunar.
- 36,93 euros cuando tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas y desayuno.

En estos casos el desplazamiento en vehículo particular dará derecho al cobro de 0,21 € por km. Si se efectúa el desplazamiento en vehículo de la empresa no procederá el cobro de cantidad alguna por km.

Si se realiza en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

Los importes económicos señalados en el párrafo anterior comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad en los términos más arriba señalados.

La asignación de vehículo en ningún caso comportará condición más beneficiosa.

Cabrá, a efectos de simplicidad, efectuar pactos de compensación global por kilometraje efectuado en vehículo propio.

#### Capítulo VI. Tiempo de trabajo

##### *Artículo 15. Jornada*

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto será de 1.826 horas de trabajo efectivo para los años de vigencia de 2009 y 2010. Para el año 2011, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.820 horas.

Se pacta expresamente la posibilidad de acordar individualmente su distribución irregular en cada una de las mensualidades, con respecto en cualquier caso a los límites máximos de jornadas (diarias y semanales), que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

##### *Artículo 16. Distribución de la jornada*

La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario, tendrá lugar en el año natural entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Durante el primer trimestre del año natural, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará con carácter individual y anualmente.

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual promedio, deberá compensar su jornada, en el mismo o distintivo servicio, en los seis meses siguientes.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente. A efectos del cómputo de horas de jornada efectivamente trabajada, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente. A petición de la representación de los trabajadores, la empresa facilitará a la misma el balance por trimestre de la jornada efectivamente trabajada por cada trabajador/a.

Los tiempos de exceso de prestación efectiva de trabajo que se produzcan sobre la jornada anual no serán considerados horas extraordinarias si tales excesos se compensan debidamente con descanso conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Els excessos en el temps de prestació efectiva de treball sobre la jornada planificada, es compensaran per mitjà de descans en l'import d'una hora de descans per cada hora que excedisca la jornada efectiva de la jornada planificada, a fixar de mutu acord entre el treballador afectat i la direcció de l'empresa, dins dels tres mesos des de la finalització del còmput, ambdues parts procuraran que estos descansos no coincidisquen amb els períodes punta de producció.

Quan per qualsevol causa supere la jornada màxima en còmput anual, la suma de les hores treballades efectivament i aquelles en què l'obligació de treballar va estar legalment suspesa, mantenint el dret a retribució de l'empresa, bé a càrrec seu, o en pagament delegat, les hores d'excés que resulten, transcorregut el període abans referit, es compensaran al treballador en proporció al temps efectivament treballat, com a hores ordinàries o en temps lliure equivalent.

#### *Article 17. Descans setmanal*

En la fixació dels horaris mensuals, en compliment de l'article 37º de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i de l'article 2 i 19 del Reial Decret 1.561/1995, pel que fa al descans setmanal, de mutu acord entre l'empresa i el treballador, segons necessitats del servei, podrà acumular-se el mig dia de descans setmanal per al seu gaudi en un altre moment dins d'un cicle no superior a quatre setmanes, que no necessàriament comprendrà la vesprada del dissabte, o si és el cas el matí del dilluns i el diumenge, i el dia complet de descans dins d'un cicle no superior a catorze dies, sense que això implique reducció de la jornada anual pactada en el conveni col·lectiu.

D'acord amb el paràgraf anterior el descans del mig dia setmanal podrà acumular-se en períodes de fins a quatre setmanes o separar-se del dia complet per al seu gaudi en un altre dia de la setmana.

Per als treballadors que presten els serveis regularment durant 6 dies a la setmana el descans es podrà establir per algun dels sistemes següents:

– Acumulant-se cada dos setmanes en un dia complet i descansant en setmanes alternes dos dies.

– Cada dos setmanes separant el mig dia d'una d'elles del dia complet i unint-lo al descans de l'altra setmana, gaudint-se en esta dels dos migs dies, un abans i l'altre després del dia complet que serà preferentment diumenge.

En el cas que el descans setmanal es compense per mitjà del gaudi d'un dia de descans a la setmana, s'entindrà en torns rotatius al llarg de tota la setmana i no serà possible la seua compensació econòmica.

Si es contracta algun menor de 18 anys caldrà ajustar-se al que estableix l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Article 18. Hores extraordinàries i hores complementàries*

Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes les que excepcionen de la jornada màxima ordinària establecida en el present conveni col·lectiu (art. 15). L'empresa podrà, en cada moment, optar entre retribuir-les o compensar-les amb descans equivalent.

Tenint en compte les característiques i naturalesa dels serveis propis de l'àmbit funcional del present conveni, molts d'ells d'atenció al públic o de serveis públics, que exigixen o poden exigir la seua prestació amb fluctuacions de càrrega de treball imprevistes i alienes a la voluntat de l'empresa adjudicataria, impedint, per consegüent, l'organització estable i regular del servei, i tenint en compte la impossibilitat d'ajornar el treball pel tipus de servei (públic) que es presta, o substituir-los per algunes de les modalitats de contractació legalment establides, per la immediatesa que es requerix, expressament es pacta, a l'amparo del Reial Decret 92/1983 de 20 agost, i l'Ordre d'1 de març de 1983, que els excessos de jornada que siguen retribuïts tindran la consideració d'hores extres estructurals quan es realitzen per a atendre commandes imprevistes, períodes punta de producció, cobrir absències imprevistes, canvis de torn, reparació de les avaries o incidències semblants, o acabament de treballs necessaris per a la continuïtat del servei del dia, o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracte, i seran de realització obligatòria per part dels treballadors.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que excede la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la Empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cálculo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

#### *Artículo 17. Descanso semanal*

En la fijación de los horarios mensuales, en cumplimiento del artículo 37º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 2 y 19 del Real Decreto 1.561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, según necesidades del servicio, podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes y el domingo, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

De acuerdo con el párrafo anterior el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante 6 días a la semana el descanso se podrá establecer por alguno de los siguientes sistemas:

– Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansando en semanas alternas dos días.

– Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

De contratarse algún menor de 18 años se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 18. Horas extraordinarias y horas complementarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada máxima ordinaria establecida en el presente convenio colectivo (art. 15). La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuirlas o compensarlas con descanso equivalente.

Teniendo en cuenta las características y naturaleza de los servicios propios del ámbito funcional del presente convenio, muchos de ellos de atención al público o de servicios públicos, que exigen o pueden exigir su prestación con fluctuaciones de carga de trabajo imprevistas y ajenas a la voluntad de la empresa adjudicataria, impidiendo, por consiguiente, la organización estable y regular del servicio, y teniendo en cuenta la imposibilidad de aplazar el trabajo por el tipo de servicio (público) que se presta, o sustituirlos por algunas de las modalidades de contratación legalmente establecidas, por la inmediatez que se requiere, expresamente se pacta, al amparo del Real Decreto 92/1983 de 20 agosto, y la Orden de 1 de marzo de 1983, que los excesos de jornada que sean retribuidos tendrán la consideración de horas extras estructurales cuando se realicen para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, cubrir ausencias imprevistas, cambios de turno, reparación de las averías o incidencias similares, o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del servicio del día, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, y serán de realización obligatoria por parte de los trabajadores.

En cas necessari, ambdues parts podran convocar la comissió paritaria per a concretar amb major detall les circumstàncies en què les hores extraordinàries hagen de ser qualificades com estructurals.

El Comitè facilita el seu president o, si no n'hi ha a qui ell delegue, per a la firma del document que reflectix l'accord de qualificació com d'hores estructurals.

Respte de les hores extraordinàries motivades per força major caldrà ajustar-se a la normativa vigent en cada moment.

Quan s'opte per la retribució esta s'efectuarà d'acord amb el preu que per a cada grup professional es fa figurar en la taula salarial.

Quant a les hores complementàries en contractes a temps parcial es pacta que el percentatge màxim sobre les ordinàries de treball contractades és del 30% anual. La seua distribució serà lliure per a l'ocupador, al llarg de tot el trimestre atenent les necessitats del servici.

#### *Article 19. Vacances*

Les vacances es meritaran de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any. Les vacances, en ambdós supòsits, s'han de gaudir durant l'any natural de la meritació i entre els mesos des d'1 de gener a 31 de desembre.

La duració de les vacances anuals serà, per any complet de treball, de 30 dies naturals, i el seu gaudi es pot distribuir fins a en dos períodes de 15 dies.

El període o períodes del gaudi es fixaran de comú acord entre l'empresari i el treballador, i en la medida que l'organització del treball ho permeta, els treballadors tindran opció per a fixar les dates de gaudi d'un dels períodes, en cas de gaudi fraccionat. L'altre període o en cas de gaudi en un únic període, les dates seran establides per l'empresa per mitjà de sistema de torns rotatius, d'acord amb una planificació anual que acordarà amb la representació dels treballadors. L'empresa, amb acord amb la representació legal dels treballadors, podrà excloure o limitar dels torns de vacances aquelles dates que coincidisquen amb les de major activitat productiva.

No obstant això, en els casos en què el treballador preste serveis en un lloc de treball en què es produïsca el tancament de les instal·lacions durant el període de vacances, el descans anual del treballador haurà de coincidir necessàriament amb les dates en què aquell es produïsca.

Com a principi i preferència única per al dret d'opció dels treballadors a un determinat torn de vacances, s'establix que qui va optar i va tindre preferència sobre un altre treballador en l'elecció d'un determinat torn, perd eixa primacia d'opció fins que no l'exerceix la resta dels seus companys en una unitat de treball.

En els casos en què no s'haja meritat un any natural complet es tindrà dret al gaudi de la part proporcional.

#### *Article 20. Llicències*

1. El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

Es considerarà necessari el desplaçament, als efectes de la concessió dels permisos regulats en este article, quan este siga superior a 250 km. O quan, si és el cas, s'acredite la no disponibilitat de transport públic amb la freqüència adequada.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

En caso necesario, ambas partes podrán convocar la comisión paritaria para concretar con mayor detalle las circunstancias en que las horas extraordinarias deban ser calificadas como estructurales.

El Comité facilita a su Presidente o, en su defecto a quién él delegue, para la firma del documento que refleja el acuerdo de calificación como de horas estructurales.

Respecto de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se estará a la normativa vigente en cada momento.

Cuando se opte por la retribución esta se efectuará con arreglo, al precio que para cada grupo profesional se hace figurar en la tabla salarial.

En cuanto a las horas complementarias en contratos a tiempo parcial se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30% anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el trimestre atendiendo a las necesidades del servicio.

#### *Artículo 19. Vacaciones*

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones, en ambos supuestos, han de disfrutarse durante el año natural del devengo y entre los meses desde 1 de enero a 31 de diciembre.

La duración de las vacaciones anuales será, por año completo de trabajo, de 30 días naturales, pudiendo distribuirse su disfrute hasta en dos períodos de 15 días.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar las fechas de disfrute de uno de los períodos, en caso de disfrute fraccionado. El otro período o en caso de disfrute en un único período, las fechas serán establecidas por la empresa mediante sistema de turnos rotativos, de acuerdo con una planificación anual que acordará con la representación de los trabajadores. La empresa, con acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá excluir o limitar de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejerza el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo

En los casos en que no se haya devengado un año natural completo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional.

#### *Artículo 20. Licencias*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se considerará necesario el desplazamiento, a los efectos de la concesión de los permisos regulados en este artículo, cuando el mismo sea superior a 250 km o cuando, en su caso, se acrede la no disponibilidad de transporte público con la frecuencia adecuada.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

g) A partir del 01.01.2010, el gaudi d'un dia d'assumptes propis, el gaudi del qual haurà d'accordar-se amb l'empresa.

2. Les situacions previstes en favor dels cònjuges o familiars regulades en el present article, excepte l'apartat a), s'estendran als supòsits de parelles de fet o estables, a este efecte es requerirà la inscripció en el registre públic corresponent o l'acreditació per mitjà de certificat de convivència municipal.

3. A partir del 01.01.2010 el gaudi de dos dies d'assumptes propis. El seu gaudi, que no serà computat com a temps efectivament treballat i sense que este supose reducció de la jornada anual pactada en el conveni col·lectiu, serà fixat, tenint en compte els requisits més avall arreplegats, pel treballador amb l'exigència d'un preavís per escrit, als seus caps intermedis, almenys de 15 dies (naturals), llevat de casos excepcionals, degudament justificats davant de l'empresa, per a la seua valoració per esta.

Requisits per al gaudi:

- Els dos dies no es podran gaudir de forma consecutiva; ni acumular-se a processos de vacances.
- Només podrà fer-se ús simultani d'esta llicència conforme a l'escala següent, referida tant a la plantilla del servici com del torn:

- Fins a sis treballadors: un treballador.
- De set a quinze treballadors: dos treballadors.
- De setze a vint treballadors: tres treballadors.
- De vint-i-u a trenta treballadors: quatre treballadors.
- De trenta-i-u a quaranta treballadors: cinc treballadors.
- De quaranta-i-u a cinquanta treballadors: sis treballadors.
- Més de cinquanta treballadors: el 15 per cent de la plantilla.
- En el cas de coincidència de sol·licituds en un nombre superior als límits establits, tindran preferència els treballadors que ho hagen sol·licitat amb antelació.

#### *Article. 21. Permís sense sou*

Els treballadors que porten com a mínim un any en l'empresa podran sol·licitar, amb una antelació mínima del 15 dies a l'inici del gaudi, un únic permís sense sou a l'any de fins a 2 mesos de duració, que podrà fraccionar-se en dos períodes, i haurà de ser el de menor duració d'un mínim de 15 dies. L'empresa concedirà este tipus de llicència sempre que hi haja causa justificada i ho permeta l'organització del treball. Tant la petició del treballador com la no concessió per part de l'empresa s'hauran d'efectuar-se per escrit i adduint la justificació oportuna.

Este permís no podrà gaudir-se de forma acumulada o consecutiva amb vacances o altres permisos retribuïts. No es podrà concedir al mateix temps a més del 5% de la plantilla del servici a què el treballador sol·licitant estiga adscrit.

#### *Capítol VII. Retribucions*

#### *Article 22. Disposició general*

Les retribucions del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu estaran constituïdes pel salari base i els complementos del mateix i correspon a la jornada a temps complet a què es referix l'article 15 del present conveni.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts dins dels cinc primers dies naturals de cada mes. No obstant això, els complementos variables establits en el conveni col·lectiu es pagaran en la nòmina del mes següent al que s'haja meritat.

#### *Article 23. Estructura salarial*

L'estructura salarial que passaran a tindre les retribucions des de l'entrada en vigor del present conveni serà la següent:

- a) Salari base.
- b) Complements:

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) A partir del 01.01.2010, el disfrute de un día de asuntos propios, cuyo disfrute deberá acordarse con la empresa.

2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el presente artículo, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.

3. A partir del 01.01.2010 el disfrute de dos días de asuntos propios. Su disfrute, que no será computado como tiempo efectivamente trabajado y sin que el mismo suponga reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo, será fijado, teniendo en cuenta los requisitos más abajo recogidos, por el trabajador con la exigencia de un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de al menos 15 días (naturales), salvo casos excepcionales, debidamente justificados ante la Empresa, para su valoración por ésta.

Requisitos para su disfrute:

- Los dos días no podrán disfrutarse de forma consecutiva; ni acumularse a procesos de vacaciones.

- Sólo podrá hacerse uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del servicio como del turno:

- Hasta seis trabajadores: un trabajador.
- De siete a quince trabajadores: dos trabajadores.
- De dieciséis a veinte trabajadores: tres trabajadores.
- De veintiuno a treinta trabajadores: cuatro trabajadores.
- De treinta y uno a cuarenta trabajadores: cinco trabajadores.
- De cuarenta y uno a cincuenta trabajadores: seis trabajadores.
- Más de cincuenta trabajadores: el 15 por ciento de la plantilla.
- En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

#### *Artículo. 21. Permiso sin sueldo*

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima del 15 días al inicio del disfrute, un único permiso sin sueldo al año de hasta 2 meses de duración, que podrá fraccionarse en dos períodos, debiendo ser el de menor duración de un mínimo de 15 días. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

El disfrute de este permiso no podrá disfrutarse de forma acumulada o consecutiva con vacaciones u otros permisos retribuidos. No podrá concederse al mismo tiempo a más del 5% de la plantilla del servicio al que el trabajador solicitante esté adscrito.

#### *Capítulo VII. Retribuciones*

#### *Artículo 22. Disposición general*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada a Tiempo Completo a que se refiere el artículo 15 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

#### *Artículo 23. Estructura salarial*

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos:

1. Personals:
  - Plus compensació conveni.
  - Plus conveni.
  - Complement d'antiguitat.
2. De lloc de treball:
  - Complement de nocturnitat.
  - Plus lloc de treball.
  - Plus plena disponibilitat.
  - Plus responsable d'equip.
  - Plus de treball en Nit de Nadal i Nit de cap d'Any.
3. Quantitat o qualitat de treball: Complement de productivitat / activitat
4. De venciment superior al mes:
  - Paga d'estiu.
  - Paga Nadal.
5. Indemnitzacions o bestretes:
  - Plus de transport.
  - Plus de vestuari.

#### *Article 24. Salari base o retribució bàsica*

És la retribució fixada corresponent a una activitat normal. Els seus imports s'enumeren per grups professionals en la taula adjunta. Es farà efectiva en 14 pagues, excepte pacte individual en contra.

#### *Article 25. Plus conveni*

Desapareix este concepte retributiu. Si bé, a aquells treballadors que el perceben amb anterioritat a la data del present conveni, els serà respectat i tindrà caràcter de compensable o absorbible per a futurs increments salariais.

#### *Article 26. Complement d'antiguitat*

Les quantitats que, en concepte d'antiguitat, percep els treballadors afectats pel present conveni, es mantindran en les quanties recollides en el rebut de salaris corresponent a la mensualitat corresponent a 31 d'octubre de 2009, sense que en el futur experimenten increment.

A partir de la firma del present conveni, els augmentos que es produïsquen pel concepte de complement d'antiguitat consistiran en quinquennis, l'import mensual dels quals ascendirà al 3% del salari base vigent en cada moment, així com del plus compensació conveni a aquells treballadors que percep este concepte. I es començaran a percebre en el rebut de salaris corresponent a la mensualitat següent a aquella en què es complisca cada quinquenni. Este concepte es farà efectiu en catorze pagues, excepte pacte individual en contra.

#### *Article 27. Complement de nocturnitat*

Llevat que el salari s'haja establít atenent que el treball siga nocturn per la seua naturalesa, el treballador que realitze normalment o que es preveja que pot realitzar en període nocturn una part no inferior a un terç de la seua jornada de treball anual, perceprà una retribució específica per nocturnitat, que ho serà per dia efectivament treballat en període nocturn, que serà del 20% sobre el salari base dia calculat amb la fórmula següent i que no s'abonarà, per tant ni en vacacions ni en pagues extraordinàries.

Salari base mensual

$$\frac{\times 20\% \times \text{dies de treball nocturn}}{30 \text{ dies}}$$

Este import correspon a una jornada completa realitzada en període nocturn. En cas de jornada a temps parcial o de treballador nocturn que no realitza tota la seua jornada diària en període nocturn, es perceprà la quantitat proporcional al nombre d'hores efectivament realitzades en període nocturn.

En compliment del que estableix l'article 36 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda que el treball realitzat ocasionalment en període nocturn, serà retribuït addicionalment amb un plus de nocturnitat per hora nocturna efectivament treballada segons taules annexes, independentment que esta es realitze en jornada laboral o festiva.

1. Personales:
  - Plus Compensación convenio.
  - Plus convenio.
  - Complemento de Antigüedad.
2. De puesto de trabajo:
  - Complemento de nocturnidad.
  - Plus puesto de trabajo.
  - Plus plena disponibilidad.
  - Plus responsable de equipo.
  - Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja.
3. Cantidad o calidad de trabajo: Complemento de productividad / actividad
4. De vencimiento superior al mes:
  - Paga de Verano.
  - Paga Navidad.
5. Indemnizaciones o suplidios:
  - Plus de Transporte.
  - Plus de Vestuario.

#### *Artículo 24. Salario Base o retribución básica*

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por grupos profesionales en la tabla adjunta. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

#### *Artículo 25. Plus Convenio*

Desaparece este concepto retributivo. Si bien, aquellos trabajadores que lo venían percibiendo con anterioridad a la fecha del presente convenio, les será respetado, teniendo carácter de compensable o absorbible para futuros incrementos salariales.

#### *Artículo 26. Complemento de antigüedad*

Las cantidades que, en concepto de antigüedad, vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el presente Convenio, se mantendrán en las cuantías recogidas en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad correspondiente a 31 de octubre de 2009, sin que en el futuro experimenten incremento.

A partir de la firma del presente convenio, los aumentos a que hubiere lugar por el concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en quinquenarios, cuyo importe mensual ascenderá al 3% del Salario Base vigente en cada momento, así como del Plus Compensación Convenio a aquellos trabajadores que perciban este concepto. Y comenzarán a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad siguiente a aquélla en que se cumpla cada quinquenio. Este concepto se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

#### *Artículo 27. Complemento de nocturnidad*

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, el trabajador que realice normalmente o que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, percibirá una retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente trabajado en período nocturno, que será del 20% sobre el salario base día calculado con la fórmula siguiente y que no se abonará, por tanto ni en vacaciones ni en pagas extraordinarias.

Salario base mensual

$$\frac{\times 20\% \times \text{días de trabajo nocturno}}{30 \text{ días}}$$

Dicho importe corresponde a una jornada completa realizada en período nocturno. En caso de jornada a tiempo parcial o de trabajador nocturno que no realice toda su jornada diaria en período nocturno, se percibirá la cantidad proporcional al número de horas efectivamente realizadas en período nocturno.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el trabajo realizado ocasionalmente en período nocturno, será retribuido adicionalmente con un plus de nocturnidad por hora nocturna efectivamente trabajada según tablas anexas, independientemente de que ésta se realice en jornada laboral o festiva.

Ambdues parts acorden que en cada cas i moment l'empresa podrà decidir la compensació del temps emprat en el treball nocturn per descansos, segons valor preu hora nocturna.

#### *Article 28. Plus lloc de treball*

Es meritarà quan així s'acorde per mitjà de pacte individual en virtut de les especials característiques del lloc assignat. No tindrà caràcter personal ni consolidable, per la qual cosa se suprimirà el seu pagament quan desapareguen les condicions que van donar lloc a la seua meritatció.

#### *Article 29. Plus plena disponibilitat*

El treballador que cobra este plus en funció de la major disposició horària en un lloc de treball, està obligat a romandre localitzable i dispost per a cobrir qualsevol necessitat del servei durant les 24 hores del dia, dins o fora del seu torn. L'import s'establirà per mitjà de pacte entre empresa i treballador i serà, com a mínim, de 414,77 euros/bruts anuals (per onze pagues), per a l'any 2009, si bé es retribuïx en catorze pagues només als efectes de claredat. Es farà efectiu en 14 pagues, excepte pacte individual en contra.

#### *Article 30. Plus responsable d'equip*

Es pagarà al treballador que, a més de realitzar les seues tasques pròpies, realitza també tasques de coordinació, distribució del treball, indicant com realitzar-lo, confeccionant els comunicats oportuns i comunicant totes aquelles anomalies i incidents que es produsquen al seu superior. Este plus serà com a mínim 377,17 euros/bruts anuals en onze pagues per a l'any 2009, si bé es retribuïx en catorze pagues els exclusius efectes de claredat, mentre es realitzen estes funcions, i desapareix automàticament en el moment en què deixen de realitzar-se per desistiment de qualsevol de les dos parts.

En el cas de concórrer en un mateix treballador el plus plena disponibilitat i el plus de responsable d'equip, la quantitat a percebre pel treballador ascendirà a 565,19 euros/bruts anuals (per onze pagues), per a l'any 2009, si bé es retribuïx en catorze pagues només als efectes de claredat.

#### *Article 31. Plus de treball en Nit de Nadal i Nit de cap d'Any*

Percebrà un plus de 100 euros bruts tot el personal que preste serveis en els dies i durant totes les franges horàries que a continuació es ressenyen:

Entre les 24.00 hores del dia 24 de desembre i les 08.00 hores del dia 25 de desembre.

Entre les 24.00 hores del dia 31 de desembre i les 08.00 hores del dia 1 de gener.

Aquells treballadors que no completen tota la franja horària de referència, percebran la part proporcional del plus corresponent a les hores efectivament treballades dins d'aquella.

#### *Article 32. Complement de productivitat / activitat*

Mitjançant acord individual es podrà pactar el pagament d'una retribució variable, derivada del major rendiment o productivitat del treballador, quan el servei prestat així ho aconselle (es mencionen com a exemple, i a títol no exhaustiu, els treballs de lectura de comptadors, repartiment de paqueteria, campanyes promocionals, encuestes, gravació de dades i tasques de logística, etc.).

Aquells treballadors que perceben este tipus de retribució variable en la data de la firma del present conveni (siga quina siga la denominació del complement salarial sota el qual es paguen estos), continuaran percebent-lo en les mateixes condicions que s'hagen fixat en el pacte escrit que haja regulat, encara que, si el concepte salarial fuera diferent, la seua denominació passarà a ser la de «complement de productivitat», segons es regula en el present precepte.

Si no hi ha reflex escrit de l'acord regulador de les condicions de la seua percepció, les parts hauran de subscriure el corresponent acord de voluntats, a fi de tindre dret a percebre'l. Dels acords s'informarà a la Comissió Paritària.

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por la empresa la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

#### *Artículo 28. Plus puesto de trabajo*

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

#### *Artículo 29. Plus plena disponibilidad*

El trabajador que cobra este plus en función de la mayor disposición horaria en un puesto de trabajo, viene obligado a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día, dentro o fuera de su turno. El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador y será, como mínimo, de 414,77 Euros/Brutos anuales (por once pagas), para el año 2009, si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

#### *Artículo 30. Plus responsable de equipo*

Se abonará al trabajador que, además de realizar sus tareas propias, realiza también tareas de coordinación, distribución del trabajo, indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuántas anomalías e incidentes se produzcan a su superior. Este plus será como mínimo 377,17 Euros/brutos anuales en once pagas para el año 2009, si bien se retribuye en catorce pagas los exclusivos efectos de claridad, mientras se realizan estas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento en que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

En el caso de concurrir en un mismo trabajador el plus plena disponibilidad y el plus de responsable de equipo, la cantidad a percibir por el trabajador asciende a 565,19. Euros/brutos anuales (por once pagas), para el año 2009, si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad.

#### *Artículo 31. Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja*

Percibirá un plus de 100 euros brutos todo el personal que preste servicios en los días y durante todas las franjas horarias que a continuación se reseñan:

Entre las 24.00 horas del día 24 de diciembre y las 08.00 horas del día 25 de diciembre.

Entre las 24.00 horas del día 31 de diciembre y las 08.00 horas del día 1 de enero.

Aquellos trabajadores que no completen toda la franja horaria de referencia, percibirán la parte proporcional del plus correspondiente a las horas efectivamente trabajadas dentro de aquélla.

#### *Artículo 32. Complemento de productividad / actividad*

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje (se citan como ejemplo, y a título no exhaustivo, los trabajos de lectura de contadores, reparto de paquetería, campañas promocionales, encuestas, grabación de datos y tareas de logística, etc.).

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este tipo de retribución variable en la fecha de la firma del presente Convenio (cuálquiera que fuera la denominación del complemento salarial bajo el que se abonan las mismas), continuarán percibiéndolo en las mismas condiciones que se hubieran fijado en el pacto escrito en que hubiera regulado, aunque, si el concepto salarial fuera diferente, su denominación pasará a ser la de «complemento de productividad», según se regula en el presente precepto.

Si no existiese reflejo escrito del acuerdo regulador de las condiciones de su percibo, las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo. De los acuerdos se informará a la Comisión Paritaria

### *Article 33. Millores voluntàries*

Respecte de les millores voluntàries el seu règim es regirà per allò que preveu l'acte unilateral de concessió o el pacte individual respecte d'això. Les gratificacions voluntàries i els complementos de lloc de treball que es percebien fins al moment de la data de firma del present conveni seran compensables i absorbibles en els percentatges següents:

- Per a l'exercici 2009: 30% de l'import a què, en cada cas, ascenda la Gratificació Voluntària i/o Plus de Lloc de Treball.
- Per a l'exercici 2010: 20% de l'import a què, en cada cas, ascenda la Gratificació Voluntària i/o Plus de Lloc de Treball.
- Per a l'exercici 2011: 20% de l'import a què, en cada cas, ascenda la Gratificació Voluntària i/o Plus de Lloc de Treball.

Ambdós conceptes retributius es faran efectius en 14 pagues, excepte pacte individual en contra.

### *Article 34. Complements de venciment superior al mes*

S'establixen dues pagues extraordinàries del mateix import que es meriten semestralment.

Paga d'estiu: es fa efectiva en eixe mes i abans del dia 25. Els conceptes a pagar són els següents: 30 dies de salari base, antiguitat (si pertoca este pagament) plus transport i plus vestuari. Es merita des de l'1 de gener fins al 30 de juny de cada any.

Paga de Nadal: es fa efectiva en el mes de desembre i abans del 25 de mateix mes. Els conceptos a pagar són els mateixos que la paga de juliol. Es merita des de l'1 de Juliol fins al 31 de desembre de cada any.

Individualment, es podrà pactar que estos pagaments extraordinaris siguen prorratejats en dotze mensualitats.

### *Article 35. Bestretes*

#### *Plus transport*

S'establix com a compensació a les despeses de desplaçament i mitjans de transport dins de la localitat així com des del domicili als llocs on es preste el servei i la tornada. La seua quantia s'establix en còmput anual per 11 mesos si bé es retribuïx en dotze pagues només als efectes de claredat.

Es farà efectiu en 12 pagues, excepte pacte individual en contra.

#### *Plus vestuari*

S'establix com a compensació de despeses que obligatoriament aniran a càrrec del treballador per neteja, conservació i manteniment de vestuari i roba de treball i vestir i sabates. La seua quantia en còmput anual per onze mesos es retribuirà així mateix en dotze pagues només als efectes de claredat.

S'abonarà en 12 pagues, excepte pacte individual en contra.

L'entrega ho serà en depòsit i es farà dues vegades a l'any.

Respecte dels auxiliars de serveis se'ls farà entrega de vestuari de tasca ordinària i/o de tasca operativa adequats en cada cas a estes.

### *Article 36. Revisions econòmiques*

L'any 2010 es procedirà a una revisió econòmica en un import igual a l'IPC (Índex de Preus al Consum) nacional real, publicat per l'Institut Nacional d'Estadística, de l'any 2009 + 0,75%

L'any 2011 es procedirà a una revisió econòmica en un import igual a l'IPC (Índex de Preus al Consum) nacional real, publicat per l'Institut Nacional d'Estadística, de l'any 2010 + 1,00%.

En el supòsit d'IPC negatiu, l'increment a aplicar serà el saldo net que resulte de descomptar del percentatge d'IPC negatiu la pujada sobre IPC prevista en l'exercici que corresponga, si este saldo resulta negatiu no correspon cap increment salarial.

Estes revisions afectaran els imports mínims dels conceptes salariais establits en este conveni. Les revisions dels conceptes extrasalarials es realitzaran sempre que no siga aplicable el que disposa la disposició transitòria segona.

### *Artículo 33. Mejoras voluntarias*

Respecto de las mejoras voluntarias su régimen se regirá por lo prevenido en el acto unilateral de concesión o por el pacto individual al respecto. Las gratificaciones voluntarias y complementos de puesto de trabajo que se venían percibiendo hasta el momento de la fecha de firma del presente convenio serán compensables y absorbibles en los siguientes porcentajes:

- Para el ejercicio 2009: 30% del importe al que, en cada caso, ascienda la Gratificación Voluntaria y/o Plus de Puesto de Trabajo.
- Para el ejercicio 2010: 20% del importe al que, en cada caso, ascienda la Gratificación Voluntaria y/o Plus de Puesto de Trabajo.
- Para el ejercicio 2011: 20% del importe al que, en cada caso, ascienda la Gratificación Voluntaria y/o Plus de Puesto de Trabajo.

Ambos conceptos retributivos se abonarán en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

### *Artículo 34. Complementos de vencimiento superior al mes*

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de Verano: Se abonará en dicho mes y antes del día 25. Los conceptos a abonar son los siguientes: 30 días de Salario Base, Antigüedad (caso de que proceda tal abono) Plus Transporte y Plus Vestuario. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes. Los conceptos a abonar son los mismos que la paga de julio. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Individualmente, se podrá pactar que el abono de estos pagos extraordinarios sea prorrateado en doce mensualidades.

### *Artículo 35. Suplidos*

#### *Plus transporte*

Se establece como Compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio a los lugares donde se preste el servicio y su regreso. Su cuantía se establece en cómputo anual por 11 meses si bien se retribuye en doce pagas a los exclusivos efectos de claridad.

Se abonará en 12 pagas, salvo pacto individual en contrario.

#### *Plus vestuario*

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza, conservación y mantenimiento de vestuario y prendas de trabajo y vestir y zapatos. Su cuantía en cómputo anual por once meses se retribuirá asimismo en doce pagas a los exclusivos efectos de claridad.

Se abonará en 12 pagas, salvo pacto individual en contrario.

La entrega lo será en depósito y se hará dos veces al año.

Respecto de los auxiliares de servicios se les hará entrega de vestuario de tarea ordinaria y/o de tarea operativa adecuados en cada caso a las mismas.

### *Artículo 36. Revisiones económicas*

En el año 2010 se procederá a una revisión económica en un importe igual al IPC (Índice de Precios al Consumo) nacional real, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, del año 2009 + 0,75%

En el año 2011 se procederá a una revisión económica en un importe igual al IPC (Índice de Precios al Consumo) nacional real, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, del año 2010 + 1,00%.

En el supuesto de IPC negativo, el incremento a aplicar será el saldo neto que resulte de descontar del porcentaje de IPC negativo la subida sobre IPC prevista en el ejercicio que corresponda, no correspondiendo incremento salarial alguno en caso de resultar este saldo negativo.

Tales revisiones afectarán a los importes mínimos de los conceptos salariales establecidos en este Convenio. Las revisiones de los conceptos extrasalariales se realizarán siempre que no sea aplicable lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

*Article 37. Bestretes*

El treballador tindrà dret a percebre bestretes a compte de la seu retribució total mensual (salari base més complementos no variables) que se sol·licita, és a dir, de la nòmina d'eixe mes, de fins al 90% d'allò que s'ha meritat fins a la data de la sol·licitud, això sempre que ho faça per escrit presentat en l'empresa abans del dia 10 de cada mes.

*Article 38. Model rebut de salaris*

Continuarà sent el que actualment s'utilitza que es dóna per reproduït.

**Capítol VIII. Seguretat i salut en el treball**

*Article 39. Principis generals*

Les parts firmants consideren essencial protegir la seguretat i la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats del treball per mitjà de l'establiment de polítiques de prevenció laboral eficaç i que siguin fruit del necessari consens entre ambdues parts.

En conseqüència, i a la llum del que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, el Reglament dels Serveis de Prevenció aprovat pel Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, i la resta de disposicions de desplegament que els complementen, així com les que puguen promulgarse en substitució d'estos, consideren prioritari promoure la millora de les condicions de treball i continuar esforçant-se en la millora permanent dels nivells de formació i informació del personal en tant que pot contribuir a l'elevació del nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

L'empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals per mitjà de la integració de l'activitat preventiva en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'esta, a través de la implantació i aplicació d'un plans de prevenció de riscos laborals, que inclourà l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos, i per mitjà de l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, duent a terme una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva a fi de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, evaluació i control dels riscos i els nivells de protecció existents, disposant el que és necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció a les modificacions que puguen experimentar les circumstàncies que incidisquen en la realització del treball.

Al si de cada Comité de Seguretat i Salut en el treball, que tindrà les funcions i atribucions contingudes en la legislació esmentada, es dirimiran aquelles qüestions relatives a la Seguretat i Salut que es puguen suscitar amb motiu de les activitats exercides per l'empresa.

A estos efectos, la Gestió Preventiva haurà d'incloure i concretar-se, de manera no exhaustiva, el pla de prevenció de riscos laborals, les evaluacions de riscos, la informació, consulta i participació i formació dels treballadors, l'actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, la vigilància de la salut, la coordinació d'activitats en matèria preventiva amb empreses clients i proveïdores, i la constitució d'una organització dotada dels mitjans necessaris.

*Article 40. Evaluació dels riscos*

L'acció preventiva en l'empresa es planificarà per l'empresari a partir de la preceptiva evaluació inicial de riscos que es realitzarà amb caràcter específic, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que hagen d'exercir-los.

Per a esta evaluació, l'empresa ha de tindre en compte la informació rebuda dels mateixos treballadors afectats o els seus representants, i de l'empresa client per a la qual realitze el servei, amb la qual s'haurà de coordinar, així com la normativa específica, si n'hi ha.

*Artículo 37. Anticipos*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su retribución total mensual (salario base más complementos no variables) en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90% de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes.

*Artículo 38. Modelo recibo de salarios*

Continuará siendo el que actualmente se viene utilizando que se da por reproducido.

**Capítulo VIII. Seguridad y salud en el trabajo**

*Artículo 39. Principios generales*

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, desarrollando una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos y los niveles de protección existentes, disponiendo lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

En el seno de cada Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, se dirimirán aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa.

A estos efectos, la Gestión Preventiva deberá incluir y concretarse, de manera no exhaustiva, el plan de prevención de riesgos laborales, las evaluaciones de riesgos, la información, consulta y participación y formación de los trabajadores, la actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e imminent, la vigilancia de la salud, la coordinación de actividades en materia preventiva con empresas clientes y proveedoras, y la constitución de una organización dotada de los medios necesarios.

*Artículo 40. Evaluación de los riesgos*

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, y de la empresa cliente para la que realice el servicio, con la que deberá coordinarse, así como la normativa específica, si la hubiere.

L'avaluació i els seus resultats han de documentar-se, especialment respecte de cada lloc de treball l'avaluació dels quals pose de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva. Esta documentació s'haurà de facilitar als representants dels treballadors i als òrgans de prevenció existents en l'empresa.

Quan el resultat de l'avaluació ho faça necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per a detectar situacions potencialment perilloses.

L'avaluació serà actualitzada quan canvien les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si és necessari, quan apareguen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients o amb ocasió dels danys per a la salut que s'hagen produït, amb investigació prèvia respecte d'això, a fi de detectar les causes d'estos fets.

#### *Article 41. Planificació de l'activitat preventiva*

A partir dels resultats de l'avaluació l'empresa realitzarà la planificació preventiva corresponent, incloent-hi per a cada activitat preventiva el termini per a portar-la a cap, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seua execució, o adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir el major nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es, tot això junt amb la representació d'aquells i els òrgans de prevenció de l'empresa.

#### *Article 42. Informació i formació*

L'empresa queda obligada a facilitar al personal, abans que comence a exercir qualsevol lloc de treball, la formació i informació sobre els riscos i perills que en este puguen afectar-li i sobre la forma, els mètodes i els processos que s'han d'observar per a previndre o evitar-los, així com de les mesures d'emergència. S'informarà així mateix als delegats de prevenció o si no n'hi ha als representants legals dels treballadors.

Informació. A la firma del present conveni, l'empresa assumix l'obligació d'informar periòdicament a tot el personal adscrit a este conveni, sobre els riscos i perills del seu lloc de treball, fent especial èmfasi en allò relacionat amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos laborals i el consegüent pla de prevenció d'aquells riscos.

Els acords subscrits entre empresa i delegats/des de prevenció o al si dels Comités de Seguretat i Salut, es publicaran en els taulers d'anuncis. Així mateix les dites representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar de la conveniència de fer alguna assemblea informativa per al personal de l'empresa en els supòsits que estimen necessaris.

Formació. L'empresa garantirà la formació teòrica i pràctica dels treballadors afectats, en els temes relacionats amb el servei centrada específicament en el servei i el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptant-la a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, i d'acord amb els factors específics de riscos concurrents en este, basant-se en l'avaluació i planificació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació en matèria de prevenció de riscos laborals, que tindrà caràcter d'obligatorietat, s'haurà d'impartir, sempre que siga possible, dins de la jornada de treball o, si no n'hi ha, en altres hores que seran igualment retribuïdes.

De la planificació de les accions formatives en esta matèria s'informarà amb caràcter previ a la seu realització a la representació dels treballadors.

#### *Article 43. Vigilància de la salut*

Conforme al que estableix l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa garantirà als seus treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball. Amb este fi, l'empresa informarà a la representació dels treballadors dels protocols mèdics i de les proves exploradores o mèdiques que incloguen els reconeixements mèdics que vagen a aplicar-se, que seran específics per a cada lloc de treball.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y Órganos de prevención existentes en la empresa.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes o con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, previa investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

#### *Artículo 41. Planificación de la actividad preventiva*

A partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los Órganos de prevención de la empresa.

#### *Artículo 42. Información y Formación*

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, así como de las medidas de emergencia. Se informará así mismo a los Delegados de Prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

Información. A la firma del presente Convenio, la empresa asume la obligación de informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, acerca de los riesgos y peligros de su puesto de trabajo, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica de los trabajadores afectados, en los temas relacionados con el servicio centrada específicamente en el servicio y el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándola a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y acorde con los factores específicos de riesgos concurrentes en el mismo, en base a la evaluación y planificación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que tendrá carácter de obligatoriedad, habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas que serán igualmente retribuidas.

De la planificación de las acciones formativas en dicha materia se informará con carácter previo a su realización a la representación de los trabajadores.

#### *Artículo 43. Vigilancia de la salud*

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal fin, la empresa informará a la representación de los trabajadores de los protocolos médicos y pruebas exploratorias o médicas que incluyan los reconocimientos médicos que vayan a aplicarse, que serán específicos para cada puesto de trabajo.

Els reconeixements mèdics seran de caràcter voluntari, sense menyscabament de la realització d'altres reconeixements, amb caràcter obligatori, i amb un informe previ dels representants dels treballadors, quan hi haja disposicions legals específiques, o quan estos siguin necessaris per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell, per als altres treballadors, o per a altres persones.

La renúncia per part del treballador a l'ofertiment de reconeixement mèdic realitzat per l'empresa s'haurà de formalitzar per escrit a efectes que en quede constància i es podrà revocar en qualsevol moment.

Els reconeixements mèdics inclouran aquelles proves que causen les menors molèsties al treballador i adequades els riscos inherents al treball, del resultat dels quals s'entregarà còpia a cada treballador.

La periodicitat dels reconeixements mèdics serà d'acord amb els protocols mèdics del servei de prevenció-vigilància de la salut, tenint en compte el lloc de treball corresponent, i com a mínim de caràcter anual.

#### *Article 44. Coordinació d'activitats empresarials*

Conforme al que estableix l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa Eulen, SA, quan preste els seus serveis en instal·lacions alienes (del client), es compromet a demanar dels seus titulars, la informació i les instruccions adequades, en relació amb els riscos existents en estos llocs de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar, per al seu trasllat als seus respectius treballadors, així com a exigir el seu compliment.

En compliment d'estes obligacions l'empresa Eulen, SA, amb antelació suficient a l'inici de l'activitat laboral, demanarà de les empreses clients la informació i les instruccions adequades en relació amb els riscos dels llocs de treball.

#### *Article 45. Protecció de la maternitat per riscos derivats del treball*

Les evaluacions de riscos hauran de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores, del fetus, o de la lactància natural en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, i, si és el cas, adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Estes mesures inclouran, quan resulte necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, per mitjà de l'informe mèdic del Servei Nacional de la Salut que assistisca a la treballadora, i quan així ho certifiquen els serveis mèdics de l'institut nacional de la seguretat social o de les mútues, la treballadora haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent amb el seu estat. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb els criteris que s'apliquen en el cas de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de la salut de la treballadora permeta la seua reincorporació al seu lloc anterior.

Fins i tot aplicant les regles assenyalades en l'anterior paràgraf, si no hi ha lloc o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent. No obstant això, conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si este canvi de lloc no és possible tècnicament o organitzativament o de forma justificada, podrà declarar-se la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'article 45.1 de l'Estatut dels Treballadors, durant el temps que siga necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la salut i mentre dure la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc o a un altre compatible amb el seu estat. Així mateix, estes condicions s'aplicaran durant el període de

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

La renuncia por parte del trabajador al ofrecimiento de reconocimiento médico realizado por la empresa deberá formalizarse por escrito a efectos de quedar constancia del mismo, pudiendo revocarse en cualquier momento.

Los reconocimientos médicos incluirán aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador y adecuadas los riesgos inherentes al trabajo, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente, y como mínimo de carácter anual.

#### *Artículo 44. Coordinación de Actividades Empresariales*

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa Eulen, SA, cuando preste sus servicios en instalaciones ajenas (del cliente), se compromete a recabar de los titulares de las mismas, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en dichos lugares de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores, así como a exigir su cumplimiento.

En cumplimiento de estas obligaciones la empresa Eulen, SA, con antelación suficiente al inicio de la actividad laboral, recabará de las empresas clientes la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos de los puestos de trabajo.

#### *Artículo 45. Protección de la maternidad por riesgos derivados del trabajo*

Las evaluaciones de riesgos deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán

lactància si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifique el facultatiu que assistisca la treballadora així com la mútua d'accidents si és el cas.

En allò no previst en els apartats anteriors, s'aplicarà el que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com les normes de desplegament i concordant.

#### Capítol IX. Prestacions socials

##### *Article 46. Complements en els supòsits d'incapacitat temporal*

L'empresa complementarà el subsidi que el treballador perceba de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents de treball en els supòsits següents:

1r. En el supòsit d'accident laboral o malaltia professional, l'empresa complementarà des del primer dia de la baixa, el subsidi que el treballador perceba de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents de treball, fins al 100% de la base mensual de cotització.

Este complement únicament es pagarà en un màxim de dos processos o períodes de baixa anuals.

2n. En el supòsit de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa complementarà des del vinté primer dia de la baixa, el subsidi que el treballador perceba de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents de treball, fins al 80% de la base mensual de cotització.

Este complement únicament es pagarà durant la primera baixa de l'any.

##### *Article 47. Jubilació obligatòria*

Ambdues parts acorden la jubilació obligatòria, sempre que tinguin el període de carència mínim necessari per a obtindre la pensió de jubilació, dels treballadors afectats pel present conveni als 65 anys d'edat i el contracte de treball s'extingirà segons el que preveu l'article 49.1.9 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, ambdues parts acorden la jubilació als 64 anys dels treballadors afectats pel present conveni, que vulguen jubilar-se, en desplegament del Reial Decret 1.194/85, de 17 de juliol. Les jubilacions produïdes a l'empara del dit reial decret s'hauran de substituir amb treballadors de nou ingrés.

##### *Article 48. Assegurança d'accidents*

Ambdós parts acorden que l'empresa concertarà una pòlissa d'assegurança a favor dels seus treballadors de la divisió de serveis auxiliars per una quantia de 25.000 euros, durant tota la vigència del conveni, en cas de mort o invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa ocasionada per accident laboral o malaltia professional.

#### Capítol X. Conciliació de la vida familiar i professional

##### *Article 49. Excedència per atenció de fills i familiars*

Els treballadors, homes o dones, tindran dret a sol·licitar i gaudir, fins i tot de forma fraccionada, un període d'excedència:

a) Per a atendre cada fill, tant quan siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa, de duració no superior a tres anys.

b) Per a atendre un familiar, fins segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguen valdre's per si mateixos, de duració no superior a dos anys els treballadors.

No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen eixe dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si es el cas, gaudia.

de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

#### Capítulo IX. Prestaciones sociales

##### *Artículo 46. Complementos en los supuestos de incapacidad temporal*

La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de trabajo en los siguientes supuestos:

1º. En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 100% de la base mensual de cotización.

Este complemento únicamente se abonará en un máximo de dos procesos o períodos de baja anuales.

2º. En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará desde el vigésimo primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 80% de la base mensual de cotización.

Este complemento únicamente se abonará durante la primera baja del año.

##### *Artículo 47. Jubilación obligatoria*

Ambas partes acuerdan la jubilación obligatoria, siempre y cuando tengan el periodo de carencia mínimo necesario para obtener la pensión de jubilación, de los trabajadores afectados por el presente convenio a los 65 años de edad extinguiéndose el contrato de trabajo a tenor de lo previsto en el artículo 49.1.9 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, ambas partes acuerdan la jubilación a los 64 años de los trabajadores afectados por el presente convenio, que quieran jubilarse, en desarrollo del Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio. Las jubilaciones producidas al amparo de dicho Real Decreto deberán sustituirse con trabajadores de nuevo ingreso.

##### *Artículo 48. Seguro de Accidentes*

Ambas partes acuerdan que la empresa concertará una póliza de Seguro a favor de sus trabajadores de la división de Servicios Auxiliares por una cuantía de 25.000 Euros, durante toda la vigencia del convenio, en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

#### Capítulo X. Conciliación de la vida familiar y profesional

##### *Artículo 49. Excedencia por cuidado de hijos y familiares*

Los trabajadores, hombres ó mujeres, tendrán derecho a solicitar y disfrutar, incluso de forma fraccionada, un periodo de excedencia:

a) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, de duración no superior a tres años.

b) Para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, de duración no superior a dos años los trabajadores.

No obstante si dos ó más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, viniera disfrutando.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals serà convocat per l'empresari.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o de categoria equivalent.

#### *Article 50. Suspensió del contracte per maternitat*

La treballadora tindrà dret a la suspensió del seu contracte durant 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple, d'adopció o acolliment múltiples en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, en els supòsits següents:

a) Part. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part.

En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompte la part que la mare haguera pogut gaudir abans del part.

En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

En el cas que ambdós progenitors treballen, la mare, sense perjuí de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare.

b) Adopció o acolliment, des de, a elecció del treballador, la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor puga donar dret a diversos períodes de suspensió.

#### *Article 51. Suspensió del contracte per paternitat*

El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon, independentment del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat, en els supòsits següents:

a) Naixement de fill, corresponent en exclusiva a l'altre progenitor.

b) Adopció o acolliment, corresponent només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans per maternitat siga gaudit en la seua totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El gaudi d'esta suspensió podrà fer-se durant el període comprès des de la finalització dels dos (tres) dies de permís per naixement de fill (regulat en l'art. 20.1.B d'este conveni), adopció o acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'este dret amb una antelació mínima de 15 dies.

#### *Article 52. Absència, reducció o acumulació per lactància*

Les treballadores en situació de lactància d'un fill menor de nou mesos, per a facilitar-los-la, tindran dret a optar entre

a) Absentar-se una hora de del treball, que podrà dividir en dues fraccions.

b) Reduir la seua jornada en mitja hora

c) En el moment de la seua reincorporació del període de maternitat, la treballadora que manifeste la seua voluntat expressa, podrà optar

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente.

#### *Artículo 50. Suspensión del contrato por maternidad*

La trabajadora tendrá derecho a la suspensión de su contrato durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple, de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en los siguientes supuestos:

a) Parto. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

b) Adopción o acogimiento, desde, a elección del trabajador, la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

#### *Artículo 51. Suspensión del contrato por paternidad*

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, independientemente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo, correspondiendo en exclusiva al otro progenitor.

b) Adopción o acogimiento, correspondiendo sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El disfrute de esta suspensión podrá hacerse durante el período comprendido desde la finalización de los dos (tres) días de permiso por nacimiento de hijo (regulado en el art. 20.1.b de este convenio), adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 15 días.

#### *Artículo 52. Ausencia, reducción o acumulación por lactancia*

Las trabajadoras en situación de lactancia de un hijo menor de nueve meses, para facilitar la misma, tendrán derecho a optar entre

a) ausentarse una hora de del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

b) reducir su jornada en media hora

c) En el momento de su reincorporación del período de maternidad, la trabajadora que manifestase su voluntad expresa, podrá optar

per gaudir d'un permís de set dies naturals a continuació de la baixa per maternitat, més tres dies hàbils, sense possibilitat d'acumulació als anteriors, a gaudir durant els primers dotze mesos de vida del fill a comptar de la data de naixement d'este, i establint-ne el gaudi de mutu acord amb l'empresa.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen. La concreció horària i la determinació, si és el cas, del període de gaudi correspon al treballador o treballadora.

#### *Article 53. Reducció de jornada per atenció de fills o familiars dependents*

Els treballadors/es que es troben a l'atenció directa de:

a) Un menor de vuit anys

b) Una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

Tindran dret a una reducció de la seu jornada entre almenys un vuité i amb un màxim de la meitat de la jornada, amb la disminució proporcional del salari.

Esta reducció de jornada podrà ser gaudida indistintament pel treballador o a la treballadora. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària i d'acabament del període de gaudi correspon.

La reducció de jornada s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de quinze dies al començament del seu gaudi.

#### Capítol XI. Disposicions diverses

#### *Article 54. Quota sindical*

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'esta operació enviarà a la direcció de l'empresa, un escrit en el qual expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent a què ha de ser transferida la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les detracions mencionades, excepte indicació en contra, durant períodes d'un any.

La direcció de l'empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal d'estas a la correspondiente representación sindical.

#### *Article 55. Crèdit sindical*

Els delegats o membres dels comités d'empresa gaudiran de les garanties que els reconeix l'Estatut dels Treballadors, i, entre altres, disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina.

El delegat sindical així reconegut, si és el cas, de conformitat amb el que estableix l'article 10.1 de la LOLS, dispondrà del mateix crèdit d'hores sindicals que els representants dels treballadors de l'àmbit de representació a què pertanga.

El crèdit sindical a què es té dret serà computat anualment. El còmput de les hores serà per anys naturals i, en cas d'eleccions que no coincidisquen amb l'any complet, seran les que corresponguen proporcionalment des de la data de l'inici del mandat fins al 31 de desembre del primer dels anys, i l'últim, des de l'1 de gener, fins a la data de la seua finalització.

Els delegats o membres del comité, podran renunciar a tot o part del crèdit d'hores, en favor d'un altre o altres delegats o membres del comité o delegat sindical, sense sobrepassar el límit legal. Perquè això produísse efecte, la cessió d'hores haurà de ser presentada per escrit, en el qual figuraran els punts següents: nom del cedent i del cessionari, nombre d'hores cedides i període pel qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets, fins a un màxim d'un any, i sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

por disfrutar un permiso de siete días naturales a continuación de la baja por maternidad, más tres días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, estableciendo su disfrute de mutuo acuerdo con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute corresponde al trabajador o trabajadora.

#### *Artículo 53. Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes*

Los trabajadores/as que se encuentren al cuidado directo de:

a) Un menor de ocho años

b) Una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Tendrán derecho a una reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario.

Esta reducción de jornada podrá ser disfrutada indistintamente por el trabajador o a la trabajadora. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute corresponde.

La reducción de jornada deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días al comienzo de su disfrute.

#### Capítulo XI. Disposiciones varias

#### *Artículo 54. Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detacciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

#### *Artículo 55. Crédito sindical*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores, y, entre otras, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

El Delegado Sindical así reconocido, en su caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 de la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del ámbito de representación al que pertenezca.

El crédito sindical al que se tiene derecho será computado anualmente. El cálculo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

Los Delegados o Miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas, en favor de otro u otros Delegados o Miembros del Comité o Delegado Sindical, sin rebasar el tope legal. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cessionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las

Esta acumulació es realitzarà en còmput anual, sempre que siga comunicada a l'empresa en el primer trimestre de l'any, o si és el cas durant el primer trimestre o bé a partir de tres mesos des de la firma del present conveni.

La utilització serà per jornades completes en els casos de comités d'empresa de nou o més membres, excepte el torn de vesprada, que si no se sol·licita per jornada completa coincidirà amb l'inici de la jornada i pel temps necessari.

#### *Article 56. Dret d'informació de la representació dels treballadors*

Les competències i garanties de la representació dels treballadors seran les estableïdes en els articles 64 i 68 de l'Estatut dels Treballadors, i en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

En els supòsits en què es requerís informe del comité d'empresa, sense perjudici del que estableix l'article 64.2 de l'Estatut dels Treballadors, este haurà d'entregar-lo a l'empresa en el termini màxim de quinze dies. El seu silenci s'haurà de considerar com positiu a la mesura proposada per l'empresa.

#### *Article 57. Drets dels treballadors*

Els treballadors tenen dret que se'ls done un treball efectiu d'acord amb el seu grup professional, amb les excepcions previstes en l'Estatut dels Treballadors; a la formació professional en el treball; a no ser discriminats per raons de sexe, estat civil, edat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat; a la seua integritat física i a una adequada política de seguretat; a la consideració deguda a la seua dignitat; a la percepció puntual de la remuneració pactada; a l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte, i a qualsevol altres drets arreplegats en l'Estatut dels Treballadors i en la legislació específica vigent.

#### *Article 58. Deures dels treballadors*

Els treballadors tenen com a deures bàsics:

a) Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència, i estan obligats a realitzar el treball convingut sota la direcció dels caps en qui l'empresa delegue i a complir les ordres o instruccions impartides per aquells en l'exercici regular de les seues facultats de direcció, i en tot cas les que conformen l'objecte per al qual ha sigut contractat.

b) Observar les mesures de seguretat i higiene de general compliment i les que s'adopten específiques a les condicions del lloc de treball a cobrir.

El treballador utilitzarà els utensilis, ferramentes, vestuari, màquines, equips de transport, els mitjans i equips de protecció, i, en general, qualsevol altres mitjans amb què realitzin la seua activitat o treball d'acord amb les instruccions rebudes de l'empresa, i els cuidarà, mantenint en perfecte estat de conservació i neteja i donant compte a l'empresa, a través del responsable d'equip, encarregat, coordinador o inspector que corresponga, de les faltes o defectes que puga haver-hi perquè en prengueu coneixement i possible esmena, amb la pretensió de mantindre la qualitat del servei.

El treballador tindrà l'obligació de no posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en què esta tinga lloc; i d'informar immediatament al seu superior jeràrquic directe sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es referixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral a efectes disciplinaris.

c) No concórrer amb l'activitat de l'empresa.

d) Contribuir a la millora de la productivitat.

e) El caràcter confidencial de la prestació del servici fa especialment exigible que els treballadors subjectes a este conveni col·lectiu mantinguen amb especial rigor els secrets relatius a l'explotació i negocis de la seua empresa i aquells de les empreses on presten els seus servicis, i quan esta prestació de servici conculque qualsevol disposició legal, esta serà posada en coneixement immediat de l'inspector

horas por el cesionario o cesionarios. Esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de Empresa de nueve o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

#### *Artículo 56. Derecho de información de la Representación de los Trabajadores*

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En los supuestos en que se requiera informe del comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores, éste deberá entregarlo a la empresa en el plazo máximo de quince días. Su silencio deberá considerarse como positivo a la medida propuesta por la empresa.

#### *Artículo 57. Derechos de los trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquiera otros derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

#### *Artículo 58. Deberes de los trabajadores*

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, estando obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de los mandos en quien la empresa delegue y a cumplir las órdenes o instrucciones impartidas por aquéllos en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en todo caso las que conforman el objeto para el que ha sido contratado.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten específicas a las condiciones del puesto de trabajo a cubrir.

El trabajador utilizará los útiles, herramientas, vestuario, máquinas, equipos de transporte, los medios y equipos de protección, y, en general, cualesquier otros medios con los que desarrollen su actividad o trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas de la empresa, y los cuidará, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo, Encargado, Coordinador o Inspector que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

El trabajador tendrá la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar; y de informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a efectos disciplinarios.

c) No concurrir con la actividad de la empresa.

d) Contribuir a la mejora de la productividad.

e) El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquéllos de las empresas en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, ésta será puesta en conocimiento inmediato del Inspe-

o cap corresponent, els quals, si és el cas, tractaran el tema amb l'empresa amb total i absoluta reserva confidencial, excepte en el cas en què la norma transgredida es trobe prevista en el Codi Penal, i en este cas, després de l'estudi convenient de la situació podrà ser denunciat per les vies reglamentàries a les autoritats competents.

*Article 59. Igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les persones*

Les parts afectades per este conveni, i en la seua aplicació, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en les condicions laborals per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'Estat espanyol, tot això de conformitat a la legislació vigent i en especial, a allò que s'ha regulat en la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens, i la resta de legislació de desplegament.

Els drets establits en el present conveni afecten per igual l'home i la dona d'acord amb les disposicions vigents en cada moment. Cap clàusula d'este conveni podrà ser interpretada en sentit discriminatori en els grups professionals, condicions de treball o remuneració entre treballadors de l'un i l'altre sexe.

Este compromís comporta remoure els obstacles que puguen incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures d'acció positiva o altres necessàries per a corregir possibles situacions de discriminació, entre altres, les polítiques de contractació, ocupació, igualtat d'oportunitats i grups professionals.

Fruit d'este compromís, les parts afectades per este conveni fan seu el Pla d'Igualtat Eulen, SA, negociat i firmat entre la direcció de l'empresa i els sindicats més representatius en esta, a nivell nacional.

A més de col·laborar i fer un seguiment del compliment de les mesures acordades en el Pla d'Igualtat mencionat i les que, si és el cas, puguen establir-se en el futur en el seu desplegament, les parts afectades per este conveni per mitjà de la negociació col·lectiva podrán acordar i establir mesures addicionals o complementàries d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A este efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracte. Així mateix, en l'àmbit esmentat, la negociació col·lectiva podrà establir este tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència les persones del sexe menys representat per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracte.

A fi de complir el que s'ha disposat abans, en el termini de tres mesos es creerà la Comissió d'Igualtat, que de manera paritària, elaborarà, implantarà i avaluarà els objectius i les mesures mencionats. Les persones integrants de la dita Comissió tindran justificada la seua absència del lloc de treball durant el temps necessari per a desenvolupar les funcions encomanades, a càrec del crèdit sindical que legalment els corresponga.

*Article 60. Prevenció i tractament de situacions d'assetjament moral i sexual*

Les parts firmants reconeixen i defenen el dret de tota persona a rebre un tracte cortés, respectuós i digno. Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments d'assetjament sexual, abús psicològic, fustigació moral, intimidació o qualsevol altra que atempte contra la seua dignitat personal o supose la seua discriminació. Les personnes amb responsabilitat de direcció tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

En conseqüència, de cap manera es tolerarà que les relacions laborals, professionals o contractuales establides pels empleats d'Eulen

tor o mando correspondiente, quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes.

*Artículo 59. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas*

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y grupos profesionales.

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este convenio hacen suyo el Plan de Igualdad Eulen, SA, negociado y firmado entre la Dirección de la empresa y los sindicatos más representativos en la misma, a nivel nacional.

Además de colaborar y hacer un seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas en el citado Plan de Igualdad y las que, en su caso, puedan establecerse en el futuro en desarrollo del mismo, las partes afectadas por este convenio mediante la negociación colectiva podrán acordar y establecer medidas adicionales o complementarias de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, en el citado ámbito, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Con el fin de cumplir lo dispuesto anteriormente, en el plazo de tres meses, se creará la Comisión de Igualdad, que de manera paritaria, elaborará, implantará y evaluará los citados objetivos y medidas. Las personas integrantes de dicha Comisión tendrán justificada su ausencia del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas, con cargo al crédito sindical que legalmente les corresponda.

*Artículo 60. Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual*

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

En consecuencia, en modo alguno se tolerará que las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas por los empleados

entre si, puguen ser utilitzades per a propiciar situacions que atempten contra la seu dignitat i la seu integritat física i moral.

Per això, l'empresa, junt amb els representants dels treballadors, es comprometen a treballar a implantar polítiques (valors, normes i responsabilitats definides en tots els nivells de l'organització), que garantisquen i mantinguen entorns laborals lliures d'assetjament, on es respecte la dignitat del treballador i es facilite el desenvolupament de les persones, donant a conéixer els procediments creats per a previndre, controlar i sancionar tot tipus d'actuacions que es produïsquen, relatius a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Tots els treballadors tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en què es respecte la dignitat de tots. D'altra banda, els caps de l'empresa hauran de garantir que no es produïsquen estes conductes en els serveis davall la seu responsabilitat.

#### I. Assetjament sexual.

S'entén per assetjament sexual tota aquella conducta consistente en paraules, gestos, actituds o actes concrets, desenvolupades en l'àmbit laboral, que es dirigeix a una altra persona amb intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no desitjada per la víctima.

El caràcter laboral es presumeix al produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la patix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció.

#### II. Assetjament moral.

S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent al si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seu capacitat, promoció professional o la seu permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

#### III. Procediment d'actuació.

1. A fi d'assegurar que els seus treballadors no siguen víctimes d'acaçament, el Grup Eulen ha creat un procediment de denúncia, d'investigació i de solució (conciliatorià i sancionadora), per a afrontar este tipus de problemes. Qualsevol expedient sobre assetjament que siga incoat per este procediment serà tractat amb la serietat del cas, de forma ràpida, confidencial i imparcial.

2. El procediment facilita tots els seus empleats per a denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. La denúncia haurà de contindre la descripció dels incidents i haurà de ser dirigida a un membre del departament de recursos humans de l'empresa. El procediment establegit i la legislació vigent asseguren que els empleats que denuncien, o són testimonis, no patiran represàlies.

3. De conformitat amb este procediment aprovat, s'imposaran sancions a aquells treballadors respecte dels quals queden acreditats comportaments que evidencien que assetgen, fustiguen, molesten o intimiden un altre treballador; així mateix, s'exigiran les responsabilitats corresponents als directius o caps que, a posta, no complisquen amb la seu obligació de mantindre els seus llocs de treball lliures de tota forma d'acaçament.

## Capítol XII. Premis, faltes i sancions

#### Article 61. Premis

A fi de compensar la conducta, el rendiment, laboriositat o semblant l'empresa podrà atorgar, amb comunicació prèvia als representants dels treballadors, que a este efecte seran escoltats, algun dels premis que a continuació s'enuncienc:

- a) Menció pública.
- b) Gratificació voluntària de 36 a 210 euros per una sola vegada.
- c) Augment de vacances: de fins a dos dies.
- d) Cancel·lació de notes desfavorables.

de Eulen entre si, puedan ser utilizadas para propiciar situaciones que atenten contra su dignidad y su integridad física y moral.

Por ello, la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, se comprometen a trabajar en implantar políticas (valores, normas y responsabilidades definidas en todos los niveles de la organización), que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas, dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzcan estas conductas en los servicios bajo su responsabilidad.

#### I. Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

#### II. Acoso moral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

#### III. Procedimiento de actuación.

1. Con el fin de asegurar que sus trabajadores no sean víctimas de acoso, el Grupo Eulen ha creado un procedimiento de denuncia, de investigación y de solución (conciliatoria y sancionadora), para afrontar este tipo de problemas. Cualquier expediente sobre acoso que sea incoado por este procedimiento será tratado con la seriedad del caso, de forma rápida, confidencial e imparcial.

2. El procedimiento facilita a todos sus empleados para denunciar cualquier acto de acoso en el lugar de trabajo. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida a un miembro del departamento de recursos humanos de la empresa. El procedimiento establecido y la legislación vigente aseguran que los empleados que denuncian, o son testigos, no sufrirán represalias.

3. De conformidad con dicho procedimiento aprobados, se impondrán sanciones a aquellos trabajadores respecto de los cuales queden acreditados comportamientos que evidencien que acosen, hostiguen, molesten o intimiden a otro trabajador; asimismo, se exigirán las responsabilidades correspondientes a los directivos o mandos que, a sabiendas, no cumplan con su obligación de mantener sus lugares de trabajo libres de toda forma de acoso.

## Capítulo XII. Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 61. Premios

Con el fin de compensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad o similar la empresa podrá otorgar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, que a tal efecto serán oídos, alguno de los premios que seguidamente se enuncian:

- a) Mención pública.
- b) Gratificación voluntaria de 36 a 210 Euros por una sola vez.
- c) Aumento de vacaciones: de hasta dos días.
- d) Cancelación de notas desfavorables.

*Article 62. Faltes*

Tindran la consideració de falta els incompliments de les obligacions laborals del treballador/a atribuïbles a este per la seu comissió voluntària o per la seu conducta negligent. Les faltas es graduaran atenent la seu voluntariat, importància i transcendència per a l'activitat normal de l'empresa en lleus, greus i molt greus. Els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltas i sancions que s'establixen a continuació.

a) Lleus

1. La suma de faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball quan el temps de retard acumulat excedisca de quinze minuts en un mes.

2. L'abandó injustificat del lloc de treball o del serveis, sense avís o autorització previs, de fins a deu minuts. Al marge de la seu duració, si com a conseqüència de l'abandó s'origina un perjuí de consideració a l'empresa o és causa directa d'accident dels companys de treball, es considerarà falta greu o molt greu segons el que establixen els apartats següents respecte de la infracció de normes de seguretat i salut laboral. Per a la qualificació del perjuí s'atendran, entre altres criteris, el tenor de la queixa del client, els concrets danys ocasionats o potencials, etc.

3. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili i la resta de circumstàncies que afecten l'activitat laboral.

4. L'aspecte descuidat i la falta de neteja personal, de l'uniforme, roba o equips, això de manera ocasional, quan siga de tal índole que puga afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa; així com no portar totes o alguna de les peces que componguen la uniformitat definida per l'empresa.

5. La falta de respecte i consideració en matèria lleu a subordinats, companys, comandaments, o qualsevol tercer estant de servici, l'ocupació durant este de paraules indecoroses o malsonants, així com no atendre al públic o usuaris dels serveis amb la correcció i diligències degudes. Si això revestix gravetat o és en extrem greu la falta es reputarà greu o molt greu.

6. Els xicotets descuits i distraccions en la realització del treball o el descuit imprudent en la conservació dels gèneres o del material de treball, sempre que no provoque un dany greu o molt greu a l'empresa, i en este cas serà considerada una falta d'aquella naturalesa.

7. La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria que siga pròpia del servei o la inobservança d'algún menut aspecte de les ordres de servei o lloc impartides pels comandaments intermedis d'Eulen, SA, tot això en matèria lleu. Si es tracta d'un aspecte de certa importància o implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjuí per a l'empresa, podrà ser considerada com falta greu o molt greu.

Atés que gran part dels serveis prestats pel personal afectat pel present conveni es presten en llocs de treball la titularitat dels quals no correspon a Eulen, SA, les parts pacten que es considerarà greu, de manera específica, el compliment d'instruccions en matèria d'execució del servei que siguin impartides per personal alié a Eulen, SA, i tindran la consideració de molt greus les iniciatives que en matèria laboral (gaudi de permisos retribuïts, vacances, etc.), siguin adoptades sense coneixement dels caps intermedis de SA, bé per pròpia iniciativa del treballador infractor, o bé en compliment de directrius impartides per personal alié a l'empresa suscribiente.

8. L'incompliment de les obligacions previstes en l'art. 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa de desplegament; així com en les disposicions del present conveni col·lectiu referides a obligacions dels treballadors en matèria de seguretat i salut, sempre que la seu inobservança no comporta risc greu per als seus companys/es de treball o terceres persones.

9. Qualsevol altre incompliment que supose una infracció lleu dels deures laborals del treballador, consignats en el present conveni col·lectiu i en les normes aplicables.

b) Greus

1. La suma de faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, quan el temps de retard acumulat excedisca de trenta minuts en un mes.

*Artículo 62. Faltas*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

a) Leves

1. La suma de faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando el tiempo de retraso acumulado excede de quince minutos en un mes.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo o del servicios, sin previo aviso o autorización, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral.

4. El aspecto descuidado y la falta de aseo y limpieza personal, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa; así como no portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad definida por la empresa.

5. La falta de respeto y consideración en materia leve a subordinados, compañeros, mandos, o cualquier tercero estando de servicio, el empleo durante este de palabras indecorosas o malsonantes, así como no atender al público o usuarios de los servicios con la corrección y diligencias debidas. Si lo anterior revistiera gravedad, o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.

6. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo o el descuido imprudente en la conservación de los géneros o del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza.

7. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio o la inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de Eulen, SA, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o implicarse quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente Convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a Eulen, SA, las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a Eulen, SA, y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de SA, bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

9. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Convenio Colectivo y en las normas aplicables.

b) Graves

1. La suma de faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando el tiempo de retraso acumulado excede de treinta minutos en un mes.

2. L'abandó injustificat del lloc de treball o del servei, sense avís o autorització previs, per més de 10 minuts i fins a 120 en una mateixa jornada. Si es causen perjuïs molt greus la falta serà considerada molt greu.

3. Absència del treball sense la deguda autorització o causa justificada de fins a 2 dies en el període de 30 dies. Serà molt greu si l'absència causa molt greu perjuï.

4. L'assistència al treball en estat d'embriaguesa o davall els efectes de drogues o estupefaents quan això repercutisca de forma notable en el correcte compliment de la prestació laboral.

5. Justificació absència. No notificar a Eulen SA, o al responsable del servei, amb caràcter previ, o si és el cas, dins de les vint-i-quatre hores següents, la inassistència al treball, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.

6. Justificació absència. No enviar a l'empresa el comunicat de baixa, o si és el cas els comunicats de confirmació, per incapacitat temporal en el termini màxim de 3 dies comptats a partir de la data de la seu expedició; així com el comunicat d'alta en el termini de les 24 hores següents.

7. Simular o suplantar per mitjà de qualsevol forma la presència o el canvi de servei o torn no autoritzat prèviament per l'empresa d'un altre treballador/a en l'empresa als efectes del compliment de les seues obligacions laborals.

8. Emprar els mitjans de comunicació de l'empresa per a usos distints per als quals estan habilitats, inclòs el correu electrònic, o empar per a ús propi articles o efectes de l'empresa, o traure'sls de les instal·lacions o dependències de l'empresa (pròpia o del client) llevat que hi haja autorització. Així mateix serà considerada falta greu l'ocupació de telèfons mòbils particulars durant la jornada laboral en contra de les instruccions de l'empresa.

9. Facilitar la clau d'accés individual a una altra persona, simular la identitat d'un altre utilitzant la seua clau i la creació de còpies de fitxers sense l'autorització de l'empresa.

10. L'ocupació de temps de treball, materials, etc. en qüestions alienes al treball o en benefici propi.

11. La utilització indeguda o inadequada de materials, útils o mitjans o anàlegs, la negligència, imprudència o descuit greus en el treball, quan provoquen al servici o l'empresa un dany de la mateixa entitat.

12. Entremetre's en assumptes propis del client, el seu personal o visites.

13. No atendre durant el període de disponibilitat el cerca o mòbil d'empresa assignat o portar-lo desconectat o no avisar immediatament a l'empresa que està averiat, això sense perjuï del que estableix la lletra c) punt 10 següent.

14. La no assistència als cursos en matèria de seguretat laboral proposats per l'empresa.

15. L'incompliment de les normes de seguretat i salut establides per l'empresa o el client quan se'n puga derivar o derive risc greu per a la seguretat i salut del propi treballador o de terciers o origine danys greus a l'empresa.

16. La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleves, encara que siga de distinta naturalesa, en un període de tres mesos, havent sagut sanció.

17. Qualsevol altre incompliment que supose una infracció greu dels deures laborals del treballador/a, consignats en el present conveni col·lectiu i en les normes vigentes.

c) Molt greus

1. Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, superiors a cinc minuts, cometudes en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.

2. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat, independentment del temps d'abandó.

3. Absència. La falta injustificada al treball de més de 2 dies en el període de 180 dies.

4. La negativa expressa o tàcita reiterada a justificar una o més inassistències.

5. La continuada i habitual falta de neteja de tal índole que puga afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo o del servicio, sin previo aviso o autorización, por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

3. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de hasta 2 días en el período de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara muy grave perjuicio.

4. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.

5. Justificación ausencia. No notificar a Eulen, SA, o al responsable del servicio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

6. Justificación ausencia. No remitir a la empresa el parte de baja, o en su caso los partes de confirmación, por incapacidad temporal en el plazo máximo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición; así como el parte de alta en el plazo de las 24 horas siguientes.

7. Simular o suplantar mediante cualquier forma la presencia o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

8. Emplear los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que están habilitados, incluido el correo electrónico, o emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa (propia o del cliente) a no ser que exista autorización. Así mismo será considerada falta grave el empleo de teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

9. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

10. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

11. La utilización indebida o inadecuada de materiales, útiles o medios o análogos, la negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad.

12. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

13. No atender durante el período de disponibilidad el busca o móvil de empresa asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

14. La no asistencia a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.

15. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de tal incumplimiento se pueda derivar o derive riesgo grave para la seguridad y salud del propio trabajador o de terceros u origine daños graves a la empresa.

16. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de tres meses, habiendo mediado sanción.

17. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Colectivo y en las normas vigentes.

c) Muy graves

1. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.

3. Ausencia. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.

4. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

6. El realitzar treballs per compte d'altre o propi estant en situació d'incapacitat temporal així com prolongar la dita situació indegudament.

7. La simulació de malaltia o accident així com l'al·legació de motius falsos per a l'obtenció de permisos i llicències.

8. Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en els materials, ferramentes, màquines, aparells, útils, instal·lacions, edificis, vehicles, o inclús documents de l'empresa.

9. Trobar-se en estat d'embruagues o davall l'efecte del consum de drogues o estupefaents de forma reiterada durant el compliment del treball amb greu repercuSSIó en el mateix.

10. La falsedad, transgresió de la bona fe contractual, el frau, acceptació de recompenses o favors de qualsevol índole, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant a l'empresa com a companys de treball o a tercers amb motiu o ocasió de servei.

11. Competència desleial. Entaular amb una altra persona negociacions per a prestar, el treballador o un tercer, sia per compte propi o d'altre, un servei de la mateixa o semblant activitat de l'empresa.

12. Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als superiors, als companys de treball, als clients i al públic en general.

13. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

14. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempte greument al respecte a la intimitat i dignitat per mitjà de l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual o assetjament moral. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

15. La participació en baralles o discussions estant de servici o fora d'ell, en este últim cas per motius de treball.

16. La violació del secret de correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a esta, dades de reserva obligada, o altres documents del personal, de clients o de la mateixa empresa. Donar a conéixer a tercers no autoritzats expressament circumstàncies que puguen afectar la intimitat de les persones o a la correcta prestació del servei. L'obtenció, apropiació o semblant de documents que directament o indirectament tinguen a veure amb el servei així com la realització, obtenció o ús de fotocòpies d'estos documents sense autorització prèvia i expressa de l'empresa.

17. L'incompliment de les normes de seguretat i salut establides per l'empresa o el client quan se'n puga derivar o derive un risc molt greu per a si o per a tercers. No utilitzar o fer-ho indegudament els equips de protecció individual subministrats per l'empresa o utilitzar equips no autoritzats per l'empresa, així com no observar els procediments de protecció degudament definits.

18. La negativa a passar revisions mèdiques obligatòries en els termes de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de normativa concordant. S'hi inclou la no col·laboració respecte d'això.

19. Disminució voluntària i continuada del rendiment. S'inclou ací no atendre durant el període de disponibilitat el cerca o telèfon mòbil assignat o portar-lo desconnectat o no avisar immediatament a l'empresa que està averiat, això quan succeísca en més d'una ocasió en el període de 60 dies hàbils de l'empleat o quan les conseqüències derivades foren de gravetat.

20. Entregar-se a jocs i distraccions durant la jornada. Dormir durant la jornada de treball.

21. Demanar, exigir o acceptar remuneració o un altre benefici del client o una altra persona, això relacionat amb el treball.

22. La negligència o desidia en el subministrament, elaboració o manipulació d'aliments. No comunicar el mal estat apreciable dels aliments.

23. La indisciplina o desobediència als superiors en el treball en matèria greu o molt greu, o la reiteració o reincidència en estos.

24. Permetre l'accés a un lloc a personal no autoritzat.

25. No cumplir les obligacions derivades de l'ús de vehicle d'empresa.

6. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de incapacidad temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.

7. La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, máquinas, aparatos, útiles, instalaciones, edificios, vehículos, o incluso documentos de la empresa.

9. Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.

10. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, el fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a compañeros de trabajo o a terceros con motivo u ocasión de servicio.

11. Competencia desleal. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.

12. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores, a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.

13. Falta notoria de respeto o consideración al público.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. La participación en riñas o discusiones estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.

16. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.

17. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para terceros. No utilizar o hacerlo indebidamente los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa, así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.

18. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.

19. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento. Se incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el busca o teléfono móvil asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas fueran de gravedad.

20. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.

21. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.

22. La negligencia o desidia en el suministro, elaboración o manipulación de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.

23. La indisciplina o desobediencia a los superiores en el trabajo en materia grave o muy grave, o la reiteración o reincidencia en las mismas.

24. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.

25. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de empresa.

26. Qualsevol altre incompliment que supose una infracció molt greu de les obligacions laborals del treballador/a consignades en el present conveni col·lectiu i en les normes aplicables.

27. La reiteració o reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

*Article 63. Sancions*

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal, escrita.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

*Primera*

En allò no previst en este conveni col·lectiu caldrà ajustar-se, únicament i exclusivament, a les disposicions contingudes en l'Estatut dels Treballadors i normes que a esta llei complementen, que siguen d'aplicació imperativa per considerar-se com a dret necessari, de tal forma que no es complementarà amb altres convenis col·lectius ni ordenances laborals.

*Segona*

Este conveni col·lectiu, es considera un tot indivisible pels seus firmants, de manera que si per sentència ferma és declarada il·legal qualsevol de les seues normes o disposicions, tot el conveni quedaria sense validesa, i les parts procediran a negociar de nou, amb llibertat de criterio, el conveni que ara se subscriu.

*Tercera*

Si durant la vigència prevista per a este conveni es firma un conveni col·lectiu nacional d'empresa o un conveni col·lectiu d'àmbit nacional sectorial que regule específicamente les activitats descrites en l'àmbit funcional del present accord, s'aplicarà este en la seua integritat, i es respectaran en tot cas les condicions econòmiques més beneficioses ací pactades, si en còmput anual foren superiors a les establides en el conveni.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

*Primera*

Els treballadors/es o col·lectius inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni que realitzen una jornada anual distinta, passaran a realitzar la jornada pactada en este conveni, perquè les parts firmants entenen que allò que s'ha pactat en matèria de temps de treball constitueix una condició més beneficiosa considerat en el seu conjunt. Aquells treballadors/es que realitzen una jornada major a la pactada tindran dret a la compensació de l'excés en temps lliure acumulat, que haurà de gaudir-se de forma pactada amb l'empresa abans que finalitze el primer trimestre de l'any 2010. Els treballadors o col·lectius que realitzen una jornada inferior a la pactada, hauran d'acordar amb l'empresa el mode de compensar eixe temps deficitari abans que finalitze el trimestre esmentat.

Els quadres horaris i quadrants de l'exercici natural 2010 s'elaboraran ja d'acord amb la jornada anual pactada en el present conveni.

*Segona*

Les millores salarials establides per disposició legal de rang superior a este conveni (ex. regulació del salari mínim interprofessional) quedarán absorbides o compensades si superen els salariis establits en este, considerats en còmput global i anual.

En concreció del que estableix el paràgraf precedent, en el supòsit dels imports aprovats de salari mínim interprofessional per disposició legal suposen un increment superior als pactats en el present conveni, l'absorció i compensació salarial podrà operar també entre els conceptes salarials i extrasalarials (plus de transport i plus de vestuari) considerats en el seu conjunt.

26. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el presente Convenio Colectivo y en las normas aplicables.

27. La reiteración o reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

*Artículo 63. Sanciones*

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, escrita.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera*

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta ley complementan, que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario, de tal forma, que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

*Segunda*

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

*Tercera*

Si durante la vigencia prevista para este convenio se firmara un Convenio Colectivo Nacional de Empresa o un Convenio Colectivo de ámbito nacional sectorial que regulase específicamente las actividades descritas en el ámbito funcional del presente acuerdo, se aplicará el mismo en su integridad, respetándose en todo caso las condiciones económicas más beneficiosas aquí pactadas, si en cómputo anual fueren superiores a las establecidas en el convenio.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

*Primera*

Los trabajadores/as o colectivos incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que vinieran realizando una jornada anual distinta, pasarán a realizar la jornada pactada en este convenio, porque las partes firmantes entienden que lo pactado en materia de tiempo de trabajo constituye una condición más beneficiosa considerado en su conjunto. Aquellos trabajadores/as que vinieran realizando una jornada mayor a la pactada tendrán derecho a la compensación del exceso en tiempo libre acumulado, que deberá disfrutarse de forma pactada con la empresa antes de que finalice el primer trimestre del año 2010. Los trabajadores o colectivos que viniera realizando una jornada inferior a la pactada, tendrán que acordar con la empresa el modo de compensar ese tiempo deficitario antes de que finalice el citado trimestre.

Los cuadros horarios y cuadrantes del ejercicio natural 2010 se elaborarán ya de acuerdo con la jornada anual pactada en el presente convenio.

*Segunda*

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este Convenio (ej. regulación del Salario Mínimo Interprofesional) quedarán absorbidas o compensadas si superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual.

En concreción de lo establecido en el párrafo precedente, en el supuesto de los importes aprobados de Salario Mínimo Interprofesional por disposición legal supongan un incremento superior a los pactados en el presente convenio, la absorción y compensación salarial podrá operar también entre los conceptos salariales y extrasalariales (Plus de Transporte y Plus de Vestuario) considerados en su conjunto.

### Tercera

Com a desplegament del que s'ha regulat en l'article 9 del present conveni col·lectiu, quant a la promoció de treballadors del grup d'inici al grup professional, i durant la vigència del present conveni, en aquells treballadors/es contractats específicament per a cobrir llocs de treball en serveis dels quals Eulen, SA, siga l'empresa adjudicataria i amb ocasió de la posada en marxa de'estos, i en els quals l'adjudicació es concedisca per un període mínim de dos anys, prorrogables d'acord amb els pliegos o al contracte mercantil per períodes anuals fins a completar quatre anys, i mentre els treballadors/es, seguissuen adscrits a estos, i fins que исca de nou a concurs, el període que ha de transcorrer perquè la promoció al grup professional I tinga efecte, serà de quaranta-vuit mesos.

I en prova de conformitat, ambdues parts el firmen, en sis exemplars de 35 fulls, a València, el 15 d'octubre de 2009.

### Tercera

Como desarrollo de lo regulado en el artículo 9 del presente convenio colectivo, en lo relativo a la promoción de trabajadores del Grupo de Inicio al Grupo Profesional, y durante la vigencia del presente convenio, en aquellos trabajadores/as contratados específicamente para cubrir puestos de trabajo en servicios de los que Eulen, SA, sea la empresa adjudicataria y con ocasión de la puesta en marcha de los mismos, y en los que la adjudicación se conceda por un periodo mínimo de dos años, prorrogables de acuerdo con los pliegos o al contrato mercantil por periodos anuales hasta completar cuatro años, y mientras los trabajadores/as, sigan adscritos a los mismos, y hasta salga de nuevo a concurso, el periodo que debe transcurrir para que la promoción al Grupo Profesional I tenga efecto, será de cuarenta y ocho meses.

Y en prueba de conformidad, ambas partes lo firman, en seis ejemplares de 35 hojas, en Valencia, 15 de octubre de 2009.

### ANNEX I TAULES SALARIALS 2009

	SALARI BASE	PLUS TRANSPORT	PLUS VESTUARI	TOTAL ANY	BRUT MES	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNITAT HORA
GRUP INICI	624,00	43,24	38,89	9.885,72	706,12	4,78	0,43
GRUP I	624,00	67,33	48,56	10.358,46	739,89	5,27	0,75
GRUP II	636,48	67,33	48,56	10.533,18	752,37	5,27	0,76
GRUP III	649,21	67,33	48,56	10.711,39	765,10	5,27	0,78
GRUP IV	788,18	67,33	48,56	12.656,98	904,07	6,04	0,78
GRUP V	829,67	67,33	48,56	13.237,84	945,56	6,36	0,78
GRUP VI	997,60	67,33	48,56	15.588,86	1.113,49	7,65	0,78

ARTICLE 30	PLUS PLENA DISPONIBILITAT	€ 414,77
ARTICLE 31	RESPONSABLE D'EQUIP	€ 377,17
	RESPONSABLE D'EQUIP + PLUS PLENA DISPONIBILITAT	€ 565,19

### ANNEX II CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL ADSCRIPCIÓ DE CATEGORIES A GRUPS PROFESSIONALS

CATEGORIA	GRUP PROFESSIONAL
ZELADOR	INICI
AUX. ADMINISTRATIU	I
AUXILIAR DE MAGAZIN	I
AUXILIAR DE CUINA	I
AUXILIAR INFORMACIÓ	I
BIDELL	I
CLASSIFICADOR	I
CONSERGE	I
GRAVADOR DE DADES	I
JARDINER	I
LECTOR-COMPTADOR	I
NETEJADOR	I
MISSATGER	I
MOSSO	I
ORDENANÇA	I

CATEGORIA	GRUP PROFESSIONAL
PEÓ IN.	I
PORTER-A	I
RECEPCIONISTA	I
REPARTIDOR	I
REPOSADOR	I
TAQUILLER/A	I
TELEFONISTA	I
ASSISTENT SOCIAL	II
AUXILIAR SERVICIS	II
AJUDANT VENEDOR	II
HOSTESSA	II
CARRETONER	II
ENQUESTADOR	II
GUIA	II
MONITOR	II
MOTORISTA-REPARTIDOR	II
MOSSO ESPECIALISTA	II
PEÓ ESPECIALITZAT	II
PROMOTOR/A	II
SOCORRISTA	II
TEC. ADMINISTRATIU	II
TELEOPERADOR/A	II
VERIFICADOR-PREPAREADOR	II
CAMBRER/A	III
FUSTER	III
CONDUCTOR	III
ELECTRICISTA	III
LLANTERNER	III
LLAVADOR-CONDUCTOR	III
OFICIAL OFICIS DIVERSOS	III
OFICIAL ADMINISTRATIU	III
COORDINADOR/A	IV
COORDINADOR/A SERVICIS	IV
ENCARREGAT	IV
ENCARREGAT MANTENIMENT	IV
INSPECTOR SERVICIS	IV
CAP DE PROJECTE	IV
CAP DE SERVICIS	IV
SUPERVISOR	IV
TÈCNIC DEPARTAMENT	V
TÈCNIC PRODUCTE	V
TIT. GRAU MITJÀ	V
TIT. GRAU SUPERIOR	V
DIRECTOR GENERAL	VI
CAP ADMINISTRACIÓ	VI
CAP PRODUCTE	VI
CAP RECURSOS HUMANS	VI

**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES 2009**

	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTES	PUS VESTUARIO	TOTAL AÑO	BRUTO MES	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNIDAD HORA
GRUPO INICIO	624,00	43,24	38,89	9.885,72	706,12	4,78	0,43
GRUPO I	624,00	67,33	48,56	10.358,46	739,89	5,27	0,75
GRUPO II	636,48	67,33	48,56	10.533,18	752,37	5,27	0,76
GRUPO III	649,21	67,33	48,56	10.711,39	765,10	5,27	0,78
GRUPO IV	788,18	67,33	48,56	12.656,98	904,07	6,04	0,78
GRUPO V	829,67	67,33	48,56	13.237,84	945,56	6,36	0,78
GRUPO VI	997,60	67,33	48,56	15.588,86	1.113,49	7,65	0,78

ARTICULO 30	PLUS PLENA DISPONIBILIDAD	€ 414,77
ARTICULO 31	RESPONSABLE DE EQUIPO	€ 377,17
	RESPONSABLE DE EQUIPO + PLUS PLENA DISPONIBILIDAD	€ 565,19

**ANEXO II**  
**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**  
**ADSCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS A GRUPOS PROFESIONALES**

CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL
CELADOR	INICIO
AUX. ADMINISTRATIVO	I
AUXILIAR DE ALMACÉN	I
AUXILIAR DE COCINA	I
AUXILIAR INFORMACION	I
BEDEL	I
CLASIFICADOR	I
CONSERJE	I
GRABADOR DE DATOS	I
JARDINERO	I
LECTOR-CONTADOR	I
LIMPIADOR	I
MENSAJERO	I
MOZO	I
ORDENANZA	I
PEON IN.	I
PORTERO-A	I
RECEPCIONISTA	I
REPARTIDOR	I
REPONEDOR	I
TAQUILLERO/A	I
TELEFONISTA	I
ASISTENTE SOCIAL	II
AUXILIAR SERVICIOS	II
AYUDANTE VENDEDOR	II

CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL
AZAFATA	II
CARRETILLERO	II
ENCUESTADOR	II
GUIA	II
MONITOR	II
MOTORISTA-REPARTIDOR	II
MOZO ESPECIALISTA	II
PEON ESPECIALIZADO	II
PROMOTOR/A	II
SOCORRISTA	II
TECN. ADMINISTRATIVO	II
TELEOPERADOR/A	II
VERIFICADOR-PREPARADOR	II
CAMARERO/A	III
CARPINTERO	III
CONDUCTOR	III
ELECTRICISTA	III
FONTANERO	III
LAVADOR-CONDUCTOR	III
OFICIAL OFICIOS VARIOS	III
OFICIAL ADMINISTRATIVO	III
COORDINADOR/A	IV
COORDINADOR/A SERVICIOS	IV
ENCARGADO	IV
ENCARGADO MANTENIMIENTO	IV
INSPECTOR SERVICIOS	IV
JEFE DE PROYECTO	IV
JEFE DE SERVICIOS	IV
SUPERVISOR	IV
TECNICO DEPARTAMENTO	V
TECNICO PRODUCTO	V
TIT. GRADO MEDIO	V
TIT. GRADO SUPERIOR	V
DIRECTOR GENERAL	VI
JEFE ADMINISTRACIÓN	VI
JEFE PRODUCTO	VI
JEFE RECURSOS HUMANOS	VI

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de març de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Centres Dona 24 hores, Centres d'Acollida i Serveis d'Ajuda a Domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, sobre revisió salarial per a l'any 2010 de la taula salarial A (Codi núm. 8000305). [2010/4131]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 16 de febrer de 2010 sobre revisió salarial per a l'any 2010 de la taula salarial A del conveni col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Centres Dona 24 hores, Centres d'Acollida i Servei d'Ajuda a Domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritària, que està integrada, d'una part per les organitzacions empresarials AERTE i AEES, i de l'altra, pel sindicat FSS-CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de març de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Centres Dona 24 hores, Centres d'Acollida i Servei d'Ajuda a Domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana*

### Assistents

Per la patronal:

AERTE

Mercedes Melis Navarro  
Francisco Monterde Hernández  
Lucía Paricio Alandi  
Maribel Rabadán Martínez  
Reyes Arroyo

### AEES

José Sanchis Fuster

### Pels sindicats:

FSS-CC OO  
Alfonso Valero Tarancón  
Teresa Sousa Daluz

A Benimàmet, a les 09.00 hores del dia 16 de febrer del 2010, en els locals de l'Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) situats al car-

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Centros Mujer 24 horas, Centros de Acogida y Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana, sobre Revisión Salarial para el año 2010 de la tabla salarial A (Código 8000305). [2010/4131]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 16 de febrero de 2010 sobre revisión salarial para el año 2010 de la tabla salarial A del convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Centros Mujer 24 horas, Centros de Acogida y Servicio de Ayuda a Domicilio, de titularidad pública en la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AERTE y AEES, y de otra, por el sindicato FSS-CC.OO.PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de marzo de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Centros Mujer 24 horas, Centros de Acogida y Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana*

### Asistentes

Por la patronal:

AERTE  
Mercedes Melis Navarro  
Francisco Monterde Hernández  
Lucía Paricio Alandi  
Maribel Rabadán Martínez  
Reyes Arroyo

AEES  
José Sanchis Fuster

### Por los sindicatos:

FSS-CC OO  
Alfonso Valero Tarancón  
Teresa Sousa Daluz

En Benimàmet, siendo las 09.00 horas del día 16 de febrero de 2010, en los locales de Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana

rer de Vilamarxant, 2, de l'esmentada ciutat, reunides d'una part les representacions empresarials Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) i d'una altra la representació social a través de la Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CCOO-PV), totes elles com a firmants del conveni col·lectiu laboral per a les empreses que tinguen adjudicada per mitjà de contracte amb alguna administració pública la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Centres Dona 24 hores, Centres d'Acollida i Servei d'Ajuda a Domicili de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, acorden:

Previ: es nomena per a la present reunió president José Sanchis Fuster i secretari Alfonso Valero Tarancón.

Acorden

1. Contestar les consultes plantejades:

a) Al no haver aconseguit cap acord sobre la qüestió plantejada per CLECE respecte a la interpretació de l'article 10 del conveni, esta comissió paritària acorda sotmetre a arbitratge del TAL la consulta mencionada.

b) Respecte a la consulta presentada per GESMED la part empresarial es compromet a presentar una proposta d'accord.

2. S'aproven les taules salarials que s'adjunten com a annex I.

3. Autoritzar Francisco Monterde Hernández per al registre, dipòsit i publicació de la present acta.

I en prova de conformitat de tot això, subscriuen la present acta.

(AERTE) sitos en la calle Villamarchante, 2, de la citada ciudad, reunidas de una parte las representaciones empresariales Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) y de otra la representación social a través de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV), todas ellas como firmantes del convenio colectivo laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Centros Mujer 24 horas, Centros de Acogida y Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunitat Valenciana, acuerdan:

Previo: se nombra para la presente reunión presidente a José Sanchis Fuster y secretario a Alfonso Valero Tarancón.

Acuerdan

1. Contestar a las consultas planteadas:

a) Al no haber alcanzado ningún acuerdo sobre la cuestión planteada por CLECE respecto a la interpretación del artículo 10 del convenio, esta comisión paritaria acuerda someter a arbitraje del TAL la mencionada consulta.

b) Respecto a la consulta presentada por GESMED la parte empresarial se compromete a presentar una propuesta de acuerdo.

2. Se aprueban las tablas salariales que se adjuntan como anexo I

3. Autorizar a Francisco Monterde Hernández para el registro, depósito y publicación de la presente acta.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente.

TAULA SALARIAL «A» ANY 2010

GRUP	CATEGORIA	SALARI	PLUS (x 12)	TOTAL	PLUS COMPENSATORI
		BASE (x 14)	ASSISTÈNCIA	ANUAL	
A	DIRECTOR	1628,15	53,94	23441,40	
B	METGE	1526,39	50,57	21976,26	
B	PSICÒLEG	1526,39	50,57	21976,26	
B	ADVOCAT	1526,39	50,57	21976,26	
B	COOR. INFERMERIA	1465,33	48,54	21097,15	
B	ATS /DUE	1373,75	45,51	19778,55	171,28
B	FISIOTERAPEUTA	1373,75	45,51	19778,55	
B	TREBALLADOR SOCIAL	1373,75	45,51	19778,55	
B	EDUCADOR SOCIAL	1373,75	45,51	19778,55	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1373,75	45,51	19778,55	
B	COORDINADORA DE SAD	1221,11	40,45	17581,01	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	1017,59	33,71	14650,73	
C	TASOC	1119,35	37,08	16115,87	
C	PUERICULTURA	1030,58	34,14	14837,82	
C	TÈCNIC SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1236,66	40,97	17804,93	89,11
C	MONITORS	1008,58	33,41	14521,08	
C	AJ. COORDINACIÓ SAD	1068,18	35,39	15379,12	
C	COORDINADORA SERVICIS GENERALS	1216,03	40,28	17507,82	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	864,94	28,65	12453,03	
D	AUXILIAR D'INFERMERIA	1025,88	33,99	14770,09	11,87
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	915,83	30,34	13185,76	
D	CUINER	936,18	31,01	13478,69	66,33
E	CONDUCTOR VEHICLE ADAPTAT	902,40	29,89	12992,40	
E	AUX. NETEJA	864,94	28,65	12453,03	89,11
E	AUX. BUGADERIA	864,94	28,65	12453,03	
E	AUX. CUINA	864,94	28,65	12453,03	64,34
E	AUX. MANTENIMENT	864,94	28,65	12453,03	
E	SUBALTERN	864,94	28,65	12453,03	82,17

PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)	7,92
PLUS DE FESTIUS (totes les categories)	24,75

TABLA SALARIAL «A» AÑO 2010

<i>GRUPO</i>	<i>CATEGORÍA</i>	<i>SALARIO BASE (x 14)</i>	<i>PLUS (x 12) ASISTENCIA</i>	<i>TOTAL ANUAL</i>	<i>PLUS COMPENSATORIO</i>
A	DIRECTOR	1628,15	53,94	23441,40	
B	MÉDICO	1526,39	50,57	21976,26	
B	PSICÓLOGO	1526,39	50,57	21976,26	
B	ABOGADO	1526,39	50,57	21976,26	
B	COOR. ENFERMERÍA	1465,33	48,54	21097,15	
B	ATS /DUE	1373,75	45,51	19778,55	171,28
B	FISIOTERAPEUTA	1373,75	45,51	19778,55	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1373,75	45,51	19778,55	
B	EDUCADOR SOCIAL	1373,75	45,51	19778,55	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1373,75	45,51	19778,55	
B	COORDINADORA DE SAD	1221,11	40,45	17581,01	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1017,59	33,71	14650,73	
C	TASOC	1119,35	37,08	16115,87	
C	PUERICULTURA	1030,58	34,14	14837,82	
C	TÉCNICO SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL	1236,66	40,97	17804,93	89,11
C	MONITORES	1008,58	33,41	14521,08	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1068,18	35,39	15379,12	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1216,03	40,28	17507,82	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	864,94	28,65	12453,03	
D	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1025,88	33,99	14770,09	11,87
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	915,83	30,34	13185,76	
D	COCINERO	936,18	31,01	13478,69	66,33
E	CONDUCTOR VEHÍCULO ADAPTADO	902,40	29,89	12992,40	
E	AUX. LIMPIEZA	864,94	28,65	12453,03	
E	AUX. LAVANDERÍA	864,94	28,65	12453,03	
E	AUX. COCINA	864,94	28,65	12453,03	64,34
E	AUX. MANTENIMIENTO	864,94	28,65	12453,03	
E	SUBALTERNO	864,94	28,65	12453,03	82,17
PLUS DE NOCTURNIDAD (todas las categorías)				7,92	
PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)				24,75	

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de març de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2010 (Codi núm. 8000265). [2010/4241]*

Vista l'acta de l'accord subscrit el 5 de febrer de 2010 per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat a la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2010, subscrit, d'una part per les associacions empresarials AERTE i LARES-CV, i de l'altra, pels sindicats FSP-UGT-PV i FSS-CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de març de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta de la Comissió Paritària del VI Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana*

### Assistents

#### Per la patronal:

AERTE  
Juan F. García Navarro  
Alejandro Melgosa Peral  
Francisco Monterde Hernández  
LARES-CV  
Teresa Pastor Magdalena  
José Pastor Gassó

#### Pels sindicats:

FSS- CC OO  
Mª Victoria Gómez García  
Asunción Palacios Gil  
Alfonso Valero Tarancón  
FSP-UGT  
Mercedes Albiach Requena  
Eugenio Negrete Fernández-Pinilla

A València, a les 09.00 hores del dia 5 de febrer de 2010, als locals d'AERTE situats al carrer Vilamarcant, 2-B, 46035 Benimàmet (València), reunides d'una part les representacions empresariales Asociación Empresarial de Residencias y Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AERTE) i Asociación Residencias Sector Solidario (LARES-CV), i de l'altra, les representacions socials Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valen-

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2010 (Código 8000265). [2010/4241]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 5 de febrero de 2010 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2010, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales AERTE y LARES-CV, y de otra, por los sindicatos FSP-UGT-PV y FSS-CC.OO.PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de marzo de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta de la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana*

### Asistentes

#### Por la patronal:

AERTE  
Juan F. García Navarro  
Alejandro Melgosa Peral  
Francisco Monterde Hernández  
LARES-CV  
Teresa Pastor Magdalena  
José Pastor Gassó

#### Por los sindicatos:

FSS- CC OO  
Mª Victoria Gómez García  
Asunción Palacios Gil  
Alfonso Valero Tarancón  
FSP-UGT  
Mercedes Albiach Requena  
Eugenio Negrete Fernández-Pinilla

En Valencia, siendo las 09.00 horas del día 5 de febrero de 2010, en los locales de AERTE, sitos en la calle Villamarchante, 2-B 46035 Benimàmet (Valencia), reunidas de una parte las representaciones empresariales Asociación Empresarial de Residencias y Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AERTE) y Asociación Residencias Sector Solidario (LARES-CV), y de otra las representaciones sociales Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trab-

cià (FSP-UGT-PV) i Federació de Sanitat i Serveis Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FS-CC OO-PV), als efectes de tractar l'ordre del dia següent:

1. Elaboració taules de retribucions 2010.
2. Torn obert de paraula

**Acorden**

1. Nomenar per a la present sessió com a president Francisco Monterde Hernández, i com a secretari Eugenio Negrete Fernández-Pinilla.
2. Aprovar la taula de retribucions per al 2010 que s'hi adjunta com a annex I, respectivament.
3. Autoritzar Francisco Monterde Hernández per al registre, el dipòsit i la publicació de la present acta,

I en prova de conformitat amb tot això, subscriuen la present acta a les 10.15 hores del dia amunt indicat.

bajadores del País Valenciano (FSP-UGT-PV) y Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FS-CCOO-PV), a los efectos tratar el siguiente orden del día:

1. Elaboración tablas de retribuciones 2010.
2. Ruegos y preguntas

**Acuerdan**

1. Nombrar para la presente sesión como Presidente a Francisco Monterde Hernández y como secretario a Eugenio Negrete Fernández-Pinilla.

2. Aprobar la tabla de retribuciones para 2010 que se adjunta como anexo I.

3. Autorizar a Francisco Monterde Hernández para el registro, depósito y publicación de la presente acta.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente, siendo las 10.15 horas del día arriba indicado.

**ANNEX I Taula retribucions 2010**

Grup	Cat. Professional	Salari Base	Plus Personal d'Adaptació	Festius i Diumenges	Hores Noturnes	Plus de disponibilitat	Hora Extra	Festius Especials
A	Administrador/a	1.646,33 €	20,03 €	16,00 €	3,22 €	20,00 €	22,71 €	54,88 €
A	Gerent	1.646,33 €	20,03 €	16,00 €	3,22 €	20,00 €	22,71 €	54,88 €
A	director/a	1.646,33 €	20,03 €	16,00 €	3,22 €	20,00 €	22,71 €	54,88 €
A	Metge	1.402,43 €	20,03 €	16,00 €	2,74 €	20,00 €	19,35 €	46,75 €
A	Titulat Superior (Psicòleg/a, Subdirector/a, etc.)	1.402,43 €	20,03 €	16,00 €	2,74 €	20,00 €	19,35 €	46,75 €
B	Supervisor/a	1.227,11 €	20,03 €	16,00 €	2,40 €	20,00 €	16,93 €	40,90 €
B	Infermer/a	1.227,11 €	20,03 €	16,00 €	2,40 €	20,00 €	16,93 €	40,90 €
B	Treballador/a Social	1.139,48 €	20,03 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,72 €	37,98 €
B	Fisioterapeuta	1.139,48 €	20,03 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,72 €	37,98 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.139,48 €	20,03 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,72 €	37,98 €
B	Titulat/ada Mitjà	1.115,26 €	20,03 €	16,00 €	2,18 €	20,00 €	15,39 €	37,18 €
B	Governant/a	942,24 €	20,03 €	16,00 €	1,84 €	20,00 €	13,00 €	31,41 €
C	TASOC	966,34 €	20,03 €	16,00 €	1,89 €	20,00 €	13,33 €	32,21 €
C	Oficial/a Manteniment	922,96 €	20,03 €	16,00 €	1,80 €	20,00 €	12,73 €	30,77 €
C	Oficial/a Administratiu	922,96 €	20,03 €	16,00 €	1,80 €	20,00 €	12,73 €	30,77 €
C	Conductor/a	908,14 €	20,03 €	16,00 €	1,77 €	20,00 €	12,53 €	30,27 €
C	Gerocultor/a	908,14 €	20,03 €	16,00 €	1,77 €	20,00 €	12,53 €	30,27 €
C	Cuiner/a	908,14 €	20,03 €	16,00 €	1,77 €	20,00 €	12,53 €	30,27 €
C	Jardiner/a	892,21 €	20,03 €	16,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,74 €
C	Auxiliar Manteniment	892,21 €	20,03 €	16,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,74 €
C	Auxiliar Administratiu/va	892,21 €	20,03 €	16,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,74 €
C	Porter/a-Recepcionista	892,21 €	20,03 €	16,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,74 €
C	Netejador/a-Planxador/a	823,17 €	20,03 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,36 €	27,44 €
C	Marmitó	823,17 €	20,03 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,36 €	27,44 €
D	Ajudant/a Oficis diversos	823,17 €	20,03 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,36 €	27,44 €
D	Personal no qualificat	823,17 €	20,03 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,36 €	27,44 €

\* \* \* \* \*

**ANEXO I Tabla retribuciones 2010**

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
A	Administrador/a	1.646,33 €	20,03 €	16,00 €	3,22 €	20,00 €	22,71 €	54,88 €
A	Gerente	1.646,33 €	20,03 €	16,00 €	3,22 €	20,00 €	22,71 €	54,88 €
A	director/a	1.646,33 €	20,03 €	16,00 €	3,22 €	20,00 €	22,71 €	54,88 €
A	Médico/a	1.402,43 €	20,03 €	16,00 €	2,74 €	20,00 €	19,35 €	46,75 €
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.402,43 €	20,03 €	16,00 €	2,74 €	20,00 €	19,35 €	46,75 €
B	Supervisor/a	1.227,11 €	20,03 €	16,00 €	2,40 €	20,00 €	16,93 €	40,90 €
B	Enfermera/o	1.227,11 €	20,03 €	16,00 €	2,40 €	20,00 €	16,93 €	40,90 €
B	Trabajador/a Social	1.139,48 €	20,03 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,72 €	37,98 €
B	Fisioterapeuta	1.139,48 €	20,03 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,72 €	37,98 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.139,48 €	20,03 €	16,00 €	2,23 €	20,00 €	15,72 €	37,98 €
B	Titulado/a Medio	1.115,26 €	20,03 €	16,00 €	2,18 €	20,00 €	15,39 €	37,18 €
B	Gobernante/a	942,24 €	20,03 €	16,00 €	1,84 €	20,00 €	13,00 €	31,41 €
C	TASOC	966,34 €	20,03 €	16,00 €	1,89 €	20,00 €	13,33 €	32,21 €
C	Oficial/a Mantenimiento	922,96 €	20,03 €	16,00 €	1,80 €	20,00 €	12,73 €	30,77 €
C	Oficial/a Administrativo	922,96 €	20,03 €	16,00 €	1,80 €	20,00 €	12,73 €	30,77 €
C	Conductor/a	908,14 €	20,03 €	16,00 €	1,77 €	20,00 €	12,53 €	30,27 €
C	Gerocultor/a	908,14 €	20,03 €	16,00 €	1,77 €	20,00 €	12,53 €	30,27 €
C	Cocinero/a	908,14 €	20,03 €	16,00 €	1,77 €	20,00 €	12,53 €	30,27 €
C	Jardiner/a	892,21 €	20,03 €	16,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,74 €
C	Auxiliar Mantenimiento	892,21 €	20,03 €	16,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,74 €
C	Auxiliar Administrativo/a	892,21 €	20,03 €	16,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,74 €
C	Portero/a-Recepcionista	892,21 €	20,03 €	16,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,74 €
C	Limiador/a-Planchador/a	823,17 €	20,03 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,36 €	27,44 €
C	Pinche Cocina	823,17 €	20,03 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,36 €	27,44 €
D	Ayudante/a Oficios varios	823,17 €	20,03 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,36 €	27,44 €
D	Personal no cualificado	823,17 €	20,03 €	16,00 €	1,61 €	20,00 €	11,36 €	27,44 €

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 d'abril de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre revisió salarial per a l'any 2010 en el Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana (codi 8000715). [2010/5011]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 18 de gener de 2010 per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2010, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pel sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### *Primer*

Ordenar la seua inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text original de l'acta.

### *Segon*

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 d'abril de 2010.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Romà Ceballos Sancho.

Taules salarials corresponents a l'any 2010 del conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana

València, 18 de gener de 2010

### Assistents:

Per UGT:  
Joaquín Culíañez Cebrián  
Jesús Fernández Ortego  
Miguel Iriarte Martínez  
Pedro Fernández Ruz

### Assessors:

José Sagredo López  
Francisco Vilaplana Pérez

### Per ACVEA

Antonio Català Paracuellos  
Juan de Dios Pastor Cano  
Juan Antonio Pascual Tejedor  
Manuel Santacruz Lillo

### Assessor:

Bernardo Coslado García  
José Javier Berenguer Sanchez

A València, el 18 de gener de 2010, es reunen els anteriorment relacionats, components tots de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana a fi de complir al que disposa la disposició transitòria única i en els articles 34, 39 i 43 del conveni esmentat.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre revisión salarial para el año 2010 en el Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana (código 8000715). [2010/5011]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 18 de enero de 2010 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2010, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ACVEA, y de otra, por el sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### *Primer*

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### *Segundo*

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de abril de 2010.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

Tablas salariales correspondientes al año 2010 del convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Valenciana

Valencia, 18 de enero de 2010

### Asistentes:

Por UGT:  
Joaquín Culíañez Cebrián  
Jesús Fernández Ortego  
Miguel Iriarte Martínez  
Pedro Fernández Ruz

### Asesores:

José Sagredo López  
Francisco Vilaplana Pérez

### Por ACVEA

Antonio Catalán Paracuellos  
Juan de Dios Pastor Cano  
Juan Antonio Pascual Tejedor  
Manuel Santacruz Lillo

### Asesor:

Bernardo Coslado García  
José Javier Berenguer Sanchez

En Valencia, a 18 de enero de 2010, se reúnen los anteriormente relacionados, componentes todos de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la comunidad valenciana al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición transitoria única y en los artículos 34, 39 y 43 del citado convenio.

Primer. Una vegada que ha quedant constatat pel Govern que el IPC real de 2009, és del 0,80%, en aplicació del que disposen els articles 34.1, 34.2, 34.4, 39 i 43.7 del conveni col·lectiu autonòmic vigent es procedix a la revisió salarial definitiva per a l'any 2010, aplicant un increment salarial de l'1,60% sobre els conceptes de salari base, plus d'ambulància i dietes, i un increment del 0,80% sobre els conceptes de plus de festius i dispositiu de localització, que queden fixats en les quanties que a continuació es detallen:

#### Conceptes econòmics i salarials definitius 2010

Article 34é.1 i 2. Salari base i plus d'ambulància.

TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2010

	SAL. BASE	PLUS AMB	TOTAL
<b>GRUP A)</b>			
director	1.709,33	170,92	1.880,25
director d'Àrea	1.548,41	154,84	1.703,24
Metge	1.693,03	169,30	1.862,32
Tècnic Superior	1.693,03	169,30	1.862,32
Tècnic Mitjà	1.269,77	126,94	1.396,71
Diplomat	1.269,77	126,94	1.396,71
ATS	1.269,77	126,94	1.396,71
<b>GRUP B).1</b>			
Cap d'Equip	1.033,73	103,36	1.137,09
Oficial 1ª Admtiu.	1.009,31	100,94	1.110,25
Aux. Admtiu.	854,69	85,47	940,16
Aspe. Admtiu.	732,50	73,25	805,75
<b>GRUP B).2</b>			
Analista de sistemes	1.693,03	169,30	1.862,32
Programador	1.009,31	100,94	1.110,25
Operador	854,69	85,47	940,16
<b>GRUP B).3</b>			
Telefonista	862,80	86,26	949,06
Ordenança	854,69	85,47	940,16
Personal Neteja	738,45	73,85	812,30
Treballador en formació	732,50	73,25	805,75
<b>GRUP C)</b>			
Cap de Trànsit	1.033,73	103,36	1.137,09
Cap d'Equip	944,20	94,41	1.038,61
TTS-Conductor Portalliteres	934,11	124,86	1.058,97
TTS-Ajud. Conductor Portalliteres	813,84	105,81	919,65
TTS- Portalliteres	765,10	97,70	862,80
Cap de Taller	988,58	98,83	1.087,41
Mecànic	923,06	92,31	1.015,36
Ajud. Mecànic	813,94	81,38	895,33
Xapista	887,21	88,73	975,94
Pintor	887,21	88,73	975,94

Article 34.4. Plus de Festius  
29,65 € per festiu.

Article 39. Dietes

Dinar	11,86 €
Sopar	11,86 €
Pernota i desdejuni	16,12 €
Suma dels 3 conceptes	39,84 €

Article 43.7. Dispositiu de Localització  
32,90 € per dia.

Segon. Els conceptes salarials i les condicions econòmiques per al 2010 s'aplicaran amb efectes del dia 1 de gener del 2010, i s'hauran d'aplicar en les nomines corresponents al mes de gener del 2010.

Primer. Una vez que ha quedando constatado por el Gobierno que el IPC real de 2009, es del 0,80%, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 34.1, 34.2, 34.4, 39 y 43.7 del convenio colectivo autonómico vigente se procede a la revisión salarial definitiva para el año 2010, aplicando un incremento salarial del 1'60% sobre los conceptos de salario base, plus ambulanciero y dietas, y un incremento del 0'80% sobre los conceptos de plus de festivos y dispositivo de localización, quedando fijados todos ellos en las cuantías que a continuación se detallan:

#### Conceptos económicos y salariales definitivos 2010

Artículo 34º.1 y 2. Salario base y plus ambulanciero.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2010

	SAL. BASE	PLUS AMB	TOTAL
<b>GRUPO A)</b>			
director	1.709,33	170,92	1.880,25
director de Área	1.548,41	154,84	1.703,24
Médico	1.693,03	169,30	1.862,32
Técnico Superior	1.693,03	169,30	1.862,32
Técnico Medio	1.269,77	126,94	1.396,71
Diplomado	1.269,77	126,94	1.396,71
ATS	1.269,77	126,94	1.396,71
<b>GRUPO B).1</b>			
Jefe de Equipo	1.033,73	103,36	1.137,09
Oficial 1ª Admtvo.	1.009,31	100,94	1.110,25
Aux. Admtvo.	854,69	85,47	940,16
Asp. Admtvo.	732,50	73,25	805,75
<b>GRUPO B).2</b>			
Analista de sistemas	1.693,03	169,30	1.862,32
Programador	1.009,31	100,94	1.110,25
Operador	854,69	85,47	940,16
<b>GRUPO B).3</b>			
Telefonista	862,80	86,26	949,06
Ordenanza	854,69	85,47	940,16
Personal Limpieza	738,45	73,85	812,30
Trabajador en formacion	732,50	73,25	805,75
<b>GRUPO C)</b>			
Jefe de Tráfico	1.033,73	103,36	1.137,09
Jefe de Equipo	944,20	94,41	1.038,61
TTS-Conductor Camillero	934,11	124,86	1.058,97
TTS-Ayto. Conductor Camillero	813,84	105,81	919,65
TTS-Camillero	765,10	97,70	862,80
Jefe de Taller	988,58	98,83	1.087,41
Mecánico	923,06	92,31	1.015,36
Ayto. Mecánico	813,94	81,38	895,33
Chapista	887,21	88,73	975,94
Pintor	887,21	88,73	975,94

Artículo 34.4. Plus de Festivos  
29,65 € por festivo.

Artículo 39. Dietas

Comida	11,86 €
Cena	11,86 €
Pernota y desayuno	16,12 €
Suma de los 3 conceptos	39,84 €

Artículo 43.7. Dispositivo de Localización  
32,90 € por día.

Segundo. Los conceptos salariales y condiciones económicas para 2010 se aplicarán con efectos del día 1 de enero de 2010, debiendo aplicarse en las nominas correspondientes al mes de enero de 2010.

Tercer. S'autoritza Aurelio Sánchez Antón, perquè en nom i representació de la Comissió Paritària, presentar per al seu registre les taules salarials els i conceptes econòmics per a l'any 2010 ací aprovades.

La present acta és firmada en prova de conformitat per la Comissió Paritària del conveni, i s'acorda enviar-la per al seu registre en el Direcció General de Treball i posterior publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Tercero. Se autoriza a Aurelio Sánchez Antón, para que en nombre y representación de la Comisión Paritaria, presente para su registro las tablas salariales y conceptos económicos para el año 2010 aquí aprobadas.

La presente acta es firmada en prueba de conformidad por la Comisión Paritaria del convenio, acordándose remitir la misma para su registro en el Dirección General de Trabajo y posterior publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de març de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló (codi 8000345). [2010/5014]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 26 de gener de 2010 sobre revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesis Dental de València i Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesis Dental, i de l'altra, pel sindicat CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de març de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló.

#### Assistents

Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesis Dental de València

Juan Badal Manrique

Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesis Dental

Pedro José Olivares Pérez

FSS CCOO

Carlos Boils Rodríguez

A València, a les 19.00 hores del dia 26 de gener de 2010, es reünixen les persones mencionades als efectes de la firma de les taules salarials per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental per a les províncies de València i Castelló.

Les parts mencionades han arribat a un acord respecte a les taules salarials reals del conveni, i en ser correctes les que consten en este document, es procedix:

1r. A aprovar-les. La taula que resulta per a l'any 2010 és la següent:

Grup Salarial	Salari Base
Grup Salarial 1	1.434,63 €
Grup Salarial 2	1.086,11 €
Grup Salarial 3	861,26 €
Grup Salarial 4	678,71 €
Grup Salarial 5	658,45 €
Plus Promoció Econòmica	44,82 €

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (Código 8000345). [2010/5014]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 26 de enero de 2010 sobre revisión salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Provincial de Empresarios de laboratorios de Prótesis Dental de Valencia y Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, y de otra, por el sindicato CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de marzo de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón.

#### Asistentes

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia

Juan Badal Manrique

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental

Pedro José Olivares Pérez

FSS CCOO

Carlos Boils Rodríguez

En Valencia, siendo las 19.00 horas del día 26 de enero de 2010, se reúnen las personas al margen referenciadas a los efectos de la firma de las tablas salariales para 2010 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental para las provincias de Valencia y Castellón.

Habiendo llegado a un acuerdo respecto a las tablas salariales reales del convenio por las partes arriba referenciadas, y siendo correctas las que constan en este documento, se procede:

1º. A la aprobación de las mismas, resultando para el año 2010 la siguiente tabla:

Grupo Salarial	Salario Mes
Grupo Salarial 1	1.434,63 €
Grupo Salarial 2	1.086,11 €
Grupo Salarial 3	861,26 €
Grupo Salarial 4	678,71 €
Grupo Salarial 5	658,45 €
Plus Promoción Económica	44,82 €

2n. Autoritzar per al registre, dipòsit i posterior publicació de la present acta Vicenta Rosell Boïls

En no haver més temes per tractar-hi, s'alça la sessió a les 20.00 hores del dia abans indicat i es firma la present acta en prova de conformitat.

2º. Autorizar para el registro, depósito y posterior publicación de la presente acta a Vicenta Rosell Boïls.

No habiendo más temas que tratar, se levanta la sesión siendo las 20.00 horas del día anteriormente indicado y firmando la presente acta en prueba de conformidad.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 10 de maig de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del XXVIII Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València sobre revisió salarial per a l'any 2010 (Codi núm. 8000565). [2010/5992]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 26 de febrer de 2010 per la Comissió Paritària del XXVIII Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València sobre revisió salarial per a l'any 2010, subscrit d'una part per l'organització empresarial ASEMA, i de l'altra pels sindicats FITEQA-CCOO i FIA-UGT i, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrita en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicada en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 10 de maig de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de les Indústries de la Marroquineria de les Províncies de Castelló i València*

València, 26 de febrer de 2010

### Reunits

D'una part, l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València, abreujadament ASEMA, CIF G46550976, amb domicili social a València, c/Jesús, 4-1r-1<sup>a</sup>, composta pels membres representants següents:

- Roberto Alcantud Pérez
- Francisco Carrasco Suay.
- Juan Luis Marqués Romero, (assessor).

De l'altra, els sindicats Comissions Obreres del País Valencià (CC OO-FITEQA) i Unió General de Treballadors (UGT-FIA) constituïts a través dels representants següents:

### Per UGT-FIA:

- Oscar Ortega Vicente.
- Alfredo Sanmartín Beneyto, (asesor).
- Fernando Picó Pla.

### Per CC OO-FITEQA:

- Pilar Beltrán Torres.
- Josefa Ruiz Barranco.
- Juliana García Sánchez.
- Francisco Cordellat Lahoz, (asesor).
- M<sup>a</sup>. Jose Carboneras Torralba.

### Manifesten

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del XXVIII Convenio Colectivo para la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia sobre revisión salarial para el año 2010 (código 8000565). [2010/5992]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 26 de febrero de 2010 por la Comisión Paritaria del XXVIII Convenio Colectivo para la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia sobre Revisión Salarial para el año 2010, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ASEMA, y de otra, por los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 10 de mayo de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de las Industrias de la Marroquinería de las Provincias de Castellón y Valencia*

Valencia, 26 de febrero de 2010

### Reunidos

De una parte: la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, abreviadamente ASEMA, con CIF: G46550976, con domicilio social en Valencia, Cl. Jesús nº 4, 1º, 1<sup>a</sup>, compuesta por los siguientes miembros representantes:

- Roberto Alcantud Pérez,
- Francisco Carrasco Suay,
- Juan Luis Marques Romero, (asesor)

De otra parte: los sindicatos Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-FITEQA) y Unión General de Trabajadores (UGT-FIA) constituidos a través de los siguientes representantes:

### Por UGT-FIA:

- Oscar Ortega Vicente
- Alfredo Sanmartín Beneyto, (asesor)
- Fernando Picó Plá

### Por CC OO-FITEQA:

- Pilar Beltrán Torres
- Josefa Ruiz Barranco
- Juliana García Sánchez
- Francisco Cordellat Lahoz (asesor)
- M<sup>a</sup>. Jose Carboneras Torralba

### Manifiestan

I. Es constituïxen en Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu núm. XXVIII del sector de la Indústria de la Marroquineria de les províncies de Castelló i de València.

II. La Comissió Paritària resoldrà sobre els punts següents:

1r. Interpretació i aplicació de l'article 10 del Conveni Col·lectiu (DOCV núm. 5.843, de data 05/09/08) pel que fa a l'aplicació de la clàusula de revisió salarial sobre la taula salarial de l'any 2009, una vegada que s'han constatat els índexs d'inflació del dit any.

2n. Determinació i publicació dels salariis provisionals de l'any 2010.

III. En la constitució de la Comissió s'ha respectat l'article 14 del mateix conveni, a excepció del nombre de membres de cada una de les parts representades, però que en haver unanimitat de tots ells no constitueix cap impediment per a la validesa de l'acord que es prenga al si de la comissió.

IV. Als efectes previstos en el punt II, s'aprova per unanimitat de totes les parts la següent

#### Acta

Primer. L'article 10 del conveni col·lectiu núm. XXVIII estableix literalment:

«S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establert per l'INE registre el 31/12/09 un increment respecte al 31/12/08 superior en mig punt (0,5%), a l'IPC previst pel govern per a eixe any, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01/01/09 i per a dur-lo a terme es prendrà com a referència els salariis base definitius de 2008.

Els conceptes salariais establerts en els articles 20 i 23 del conveni no es veuran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establerts en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salarial base.»

Segon. Segons certificació estesa per l'Institut Nacional d'Estadística, la inflació acumulada de l'any 2009 ha resultat ser d'un 0,8%. Per tant no pertoca l'aplicació de la clàusula de revisió del conveni, per això les taules salariales definitives de l'any 2009 són les que quedaren publicades en el DOCV núm. 6001 de 27.04.2009.

Tercer. En virtut d'això es publiquen les taules salariales provisionals de l'any 2010, aplicant el que disposa l'article 10 que estableix:

#### «Any 2010

L'increment salarial pactat serà el IPC previst pel govern per a eixe any més 1,25% a aplicar sobre el concepte salarial "salari base" establert en el conveni en l'article 19é, així mateix i al marge del IPC referit, s'incrementarà un 2,50% el concepte salarial incentiu o plus d'activitat establert en l'article 23 del text legal i el concepte salarial "antiguitat" establert en l'article 20 quedarà incrementat també, en un 2,50%.

S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establert per l'INE registre el 31/01/10 un increment respecte al 31/12/09 superior en mig punt (0,5%) a l'IPC previst pel govern per al dit any, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01/01/10 i per a dur-lo a terme es prendrà com a referència els salariis base definitius de 2009.

Els conceptes salariais establerts en els articles 20 i 23 del conveni no es veuran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establerts en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salarial base.»

Quart. Atés que en la Llei de Pressupostos no ve determinat l'IPC previst pel Govern per a l'any 2010, la Comissió Paritària acorda per unanimitat dels presents substituir la referència de l'IPC pel percentat-

I. Se constituyen en Comisión Paritaria del Convenio Colectivo nº XXVIII del sector de la Industria de la Marroquinería de las provincias de Castellón y de Valencia.

II. La Comisión Paritaria va a resolver sobre los siguientes puntos:

1º-Interpretación y aplicación del artículo 10º del Convenio Colectivo (DOGV nº 5.843 de fecha 05/09/08) en lo concerniente a la aplicación de la cláusula de revisión salarial sobre la tabla salarial del año 2009, una vez se han constatado los índices de inflación de dicho año.

2º-Determinación y publicación de los salarios provisionales del año 2010.

III. En la constitución de la Comisión se ha respetado el artículo 14º del propio convenio, a excepción del número de miembros de cada una de las partes representadas, pero que al existir unanimidad de todos ellos no constituye impedimento alguno a la validez del acuerdo que se tome en el seno de la comisión.

IV. A los efectos previstos en el manifestando II, se aprueba por unanimidad de todas las partes la siguiente,

#### Acta

Primer. El artículo 10º del Convenio Colectivo nº XXVIII establece literalmente:

«Se establece una cláusula de revisión única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31/12/09 un incremento respecto al 31/12/08 superior en medio punto (0,5%) al IPC previsto por el gobierno para dicho año, por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01/01/09 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos de 2008.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salarial base.»

Segundo. Según certificación extendida por el Instituto Nacional de Estadística, la inflación acumulada del año 2009 ha resultado ser de un 0,8%. Por tanto no procede la aplicación de la cláusula de revisión del Convenio, por ello las tablas salariales definitivas del año 2009 son las que quedaron publicadas en el DOCV nº 6001 de 27.04.2009.

Tercero. En virtud de lo anterior se procede a la publicación de las tablas salariales provisionales del año 2010, aplicando lo establecido en el artículo 10 que establece:

#### «Año 2010

El incremento salarial pactado para el año 2010 será el IPC previsto por el gobierno para ese año más 1,25% a aplicar sobre el concepto salarial "salario base" establecido en el convenio en su artículo 19º, así mismo y al margen del IPC referenciado, se incrementará un 2,50% el concepto salarial incentivo o plus de actividad establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial "antigüedad" establecido en el artículo 20 quedará incrementado también, en un 2,50%.

Se establece una cláusula de revisión salarial única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31.12.2010 un incremento respecto al 31.12.2009 superior en medio punto (0,5%) al IPC previsto por el gobierno para dicho año, por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01.01.2010 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos de 2009.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salario base.»

Cuarto. Dado que en la Ley de Presupuestos no viene determinado el IPC previsto por el Gobierno para el año 2010, la Comisión Paritaria acuerda por unanimidad de los presentes sustituir la referencia del

ge de l'u per cent (1%). Sobre esta base de l'1% s'aplicarà la millora pactada en el Conveni Col·lectiu, que per a l'any 2010 és de l'1,25%, i resulta un increment total respecte als salaris definitius de 2009 d'un 2,25%.

A continuació s'adjunten les taules salarials definitives de l'any 2010 aprovades com annex I

IPC por el porcentaje del uno por ciento (1%). Sobre ésta base del 1% se aplicará la mejora pactada en el convenio colectivo, que para el año 2010 es del 1,25%, resultando un incremento total respecto a los salarios definitivos de 2009 de un 2,25%.

A continuación se adjuntas las tablas salariales provisionales del año 2010 aprobadas como anexo I:

#### ANNEX I

##### Taula salarial any 2010

Taula salarial vigent  
de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre de 2010

Grup professional primer. Subalterns: retribució mensual

Euros

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat Consolidada
Emmagatzemista/Llister	707,43	175,07	504,74
Ordenança	707,43	175,07	504,75
Xofre	731,84	186,05	522,17
Grum o ordinari	707,43	175,07	504,75

Grum o ordinari amb contracte subscrit abans del 01.01.1998 seran retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

Grup professional segon. Personal obrer: retribució diària

Euros

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat Consolidada
Oficial de primera	25,15	8,99	17,97
Oficial de segona	24,46	8,74	17,47
Oficial de tercera	24,04	8,47	17,15
Especialista i ajudant	23,79	8,24	16,98
Peó	23,48	8,24	16,98
Aprenent 1r any	19,86		
Aprenent 2n any	21,83		
Aprenent 3r any	24,02		
Cont. Formació	20,42		

Grup professional tercer. Personal administratiu i personal mercantil: retribució mensual.

Euros

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat Consolidada
Cap de secció	804,25	259,28	573,83
Cap de negociat	777,99	260,52	555,11
Cap de compres i vendes	914,50	239,45	652,48
Cap de magatzem	856,95	231,35	610,02
Oficial de primera	755,61	244,43	539,11
Oficial de segona	734,64	234,17	524,15
Viatjant	777,97	215,54	555,10
Auxiliar	721,08	227,96	514,48
Dependent de magatzem	707,43	201,50	504,75
Telefonista	707,43	203,83	504,75

Grup professional quart. Personal tècnic no titulat: retribució mensual.

Euros

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat Consolidada
Encarregat general de fabricació	935,49	268,89	667,51
Encarregat de secció i cap de Taller	830,71	268,89	592,60
Modelista-Patronista	742,98	256,35	530,12
Dibuixant- Projectista	742,98	256,35	530,12
Mestre tallador	742,98	256,35	530,12

\* \* \* \* \*

#### ANEXO I

##### Tabla salarial año 2010

Tabla salarial vigente  
del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010

Grupo profesional primero. Subalternos: retribución mensual

Euros

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad Consolidada
Almacenero/listero	707,43	175,07	504,74
Ordenanza	707,43	175,07	504,75
Chofer	731,84	186,05	522,17
Botones o recadero	707,43	175,07	504,75

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

Grupo profesional segundo. Personal obrero: retribución diaria

Euros

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad Consolidada
Oficial de primera	25,15	8,99	17,97
Oficial de segunda	24,46	8,74	17,47
Oficial de tercera	24,04	8,47	17,15
Especialista y ayudante	23,79	8,24	16,98
Peón	23,48	8,24	16,98
Aprendiz 1º año	19,86		
Aprendiz 2º año	21,83		
Aprendiz 3º año	24,02		
Cont. Formación	20,42		

Grupo profesional tercero. Personal administrativo y personal mercantil: retribución mensual.

Euros

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad Consolidada
Jefe de sección	804,25	259,28	573,83
Jefe de negociado	777,99	260,52	555,11
Jefe de compras y ventas	914,50	239,45	652,48
Jefe de almacén	856,95	231,35	610,02
Oficial de primera	755,61	244,43	539,11
Oficial de segunda	734,64	234,17	524,15

Viajante	777,97	215,54	555,10
Auxiliar	721,08	227,96	514,48
Dependiente de almacén	707,43	201,50	504,75
Telefonista	707,43	203,83	504,75

Grupo profesional cuarto. Personal técnico no titulado: retribución mensual.

Euros

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad Consolidada
Encargado general de fabricación	935,49	268,89	667,51
Encargado de sección y jefe de taller	830,71	268,89	592,60
Modelista-Patronista	742,98	256,35	530,12
Dibujante– Proyectista	742,98	256,35	530,12
Maestro cortador	742,98	256,35	530,12

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 3 de maig de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre revisió salarial per a l'any 2010 (Codi núm. 8000535). [2010/5995]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 7 d'abril de 2010 sobre revisió salarial per a l'any 2010, subscrit per la Comissió Paritària, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials ANEFHOP i FEDCAM, i de l'altra pels sindicats UGT-MCA-PV i CC OO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 de maig de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment

A València, el 7 d'abril de 2010, a les 11.00 hores, en els locals de la Federació Valenciana d'Empresaris de la Construcció (FEVEC), situats al carrer Músic Peydró núm. 36-4<sup>a</sup>, es reunixen els representants avall detallats de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment, a efectes de fixar les retribucions salarials i extrasalarials per a l'any 2010:

### Per la representació empresarial:

#### Per FEDCAM

- Vicente Cerezo Novejarque
- Juan García
- Rafael Moscat Pomares

#### Per ANEFHOP

- Enrique Biosca Garzó
- Francisco González Barroso

### Per la representació social:

#### Per CCOO-FECOMA. PV

- José Gutiérrez González
- Luis Adolfo Cruz Cruzado
- Sergio Carrascosa Ortiz
- Salvador Gil Silla
- Carlos Broch Tejedor
- Juan Carlos Rodrigo Ruiz
- José Heredia Contreras

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre Revisión Salarial para el año 2010 (8000535). [2010/5995]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 7 de abril de 2010 sobre Revisión Salarial para el año 2010 en el Convenio Colectivo de Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales ANEFHOP y FEDCAM, y de otra, por los sindicatos UGT-MCA-PV y CCOO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 3 de mayo de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

## Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento

En Valencia, a 7 de abril de 2010, siendo las 11.00 horas, en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (FEVEC), sitos en la Calle Músico Peydró nº 36-4<sup>a</sup>, se reúnen los representantes abajo relacionados de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento, a efectos de fijar las retribuciones salariales y extrasalariales para el año 2010:

### Por la representación empresarial:

#### Por FEDCAM

- Vicente Cerezo Novejarque
- Juan García
- Rafael Moscat Pomares

#### Por ANEFHOP

- Enrique Biosca Garzó
- Francisco González Barroso

### Por la representación social:

#### Por CCOO-FECOMA. PV

- José Gutiérrez González
- Luis Adolfo Cruz Cruzado
- Sergio Carrascosa Ortiz
- Salvador Gil Silla
- Carlos Broch Tejedor
- Juan Carlos Rodrigo Ruiz
- José Heredia Contreras

Assessors

- Miguel Montalbán Gámez
- Francisco Mejías Albiñana
- Atilano Escobar Iniesta

PER UGT-MCA

- Vicente Mas Lambies
- Francisco Bueno Sabino

Assessors

- Miguel Sebastián Ara
- Jose Antonio Pertusa Pertusa
- Manuel Jover Bailén
- Francisco Martí Gutierrez

Secretària Comissió

Beatriz Elipe Songel

ACORDEN

Primer. Segons el que disposa la disposició addicional primera del conveni no pertoca revisió per desviació de IPC. L'increment aplicable és de l'1,4% i les quantitats resultants seran les taules salarials provisionals de l'any 2010. Este increment afecta tant els conceptes retributius de caràcter salarial com els de caràcter no salarial i tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2010.

Segon. En virtut del que estableix la disposició transitòria primera del conveni el pagament dels endarreriments derivats de l'aplicació d'estos increments, s'efectuarà en el termini màxim de trenta dies des de la publicació del present acord en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Tercer. Sense perjuí de l'increment inicial pactat de l'1,4%, s'haurà de procedir a la revisió de taules en tot allò que excedisca de l'IPC real de l'any 2010, i això amb efectes d'1 de gener del mateix any.

Quart. La present acta serà firmada per un representant de cada una de les organitzacions firmants.

Quint. Es faculta Beatriz Elipe Songel per a dipositar la present acta, a efectos del seu registre en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, i posterior publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

No havent-hi més assumptes a tractar, es dóna per finalitzada la reunió, i s'alça la sessió a les 12.00 hores del dia al principi ressenyat.

Asesores

- Miguel Montalbán Gámez
- Francisco Mejías Albiñana
- Atilano Escobar Iniesta

POR UGT-MCA

- Vicente Mas Lambies
- Francisco Bueno Sabino

Asesores

- Miguel Sebastián Ara
- Jose Antonio Pertusa Pertusa
- Manuel Jover Bailén
- Francisco Martí Gutierrez

Secretaria Comisión

Beatriz Elipe Songel

ACUERDAN

Primero. Según lo dispuesto en la disposición adicional primera del convenio no procede revisión por desvío de IPC. El incremento aplicable es del 1,4% y las cantidades resultantes serán las tablas salariales provisionales del año 2010. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2010.

Segundo. En virtud de lo establecido en la disposición transitoria primera del convenio el pago de los atrasos derivados de la aplicación de dichos incrementos, se efectuará en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del presente acuerdo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Tercero. Sin perjuicio del incremento inicial pactado del 1,4%, habrá de procederse a la revisión de tablas en todo lo que excede el IPC real del año 2010, y ello con efectos de 1 de enero del mismo año.

Cuarto. La presente acta será firmada por un representante de cada una de las organizaciones firmantes.

Quinto. Se faculta a Beatriz Elipe Songel para depositar la presente acta, a efectos de su registro en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, y posterior publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

No habiendo más asuntos a tratar, se da por finalizada la reunión, levantándose la sesión siendo las 12.00 horas del día al principio reseñado.

## Taules Salarials de la Província de Castelló Conveni Derivats del Ciment

### **TAULA SALARIS PROVISIONALS 2010 (1,40%)**

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	PLUS TRANSPORT	PLUS APROXIMACIÓ ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP -0-		Sin Remuneración Fija					
GRUP -1-	II	46,09	1.401,94	1.424,72	1.131,11	1.449,91	22.253,70
GRUP -2-	III IV V	41,64	1.266,48	1.289,29	1.131,11	1.316,28	20.223,72
GRUP -3-	VI VII	38,72	1.177,68	1.200,57	1.131,11	1.228,72	18.893,15
GRUP -4-	VIII	37,45	1.139,03	1.161,86	1.131,11	1.190,57	18.313,75
GRUP -5-	IX	36,86	1.121,27	1.144,13	1.131,11	1.173,05	18.047,66
GRUP -6-	X	36,29	1.103,86	1.126,66	1.131,11	1.155,85	17.786,58
GRUP -7-	XI	35,72	1.086,45	1.109,44	1.131,11	1.138,76	17.526,12
GRUP -8-	XII	35,17	1.069,73	1.092,48	1.131,11	1.122,16	17.275,04

DIETA	31,62 €
MITJA DIETA	10,91 €
LOCOMOCIÓN	0,20 €

**TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT  
CONVENI DERIVATS DEL CIMENT  
SALARIS PROVISIONALS 2010 (1,40 %)**

DERIVATS DEL CIMENT SALARIS PROVISIONALS 2010	NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE 2009	INCREMENT PROVISIONAL (1,40%)	SALARI BASE 2010 PROV	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
	I	GRUP -0-			<b>Sense remuneració fixa</b>			
	II	GRUP -1-	1.779,43 €	24,91 €	1.804,34 €	1.827,24 €	25.306,61 €	14,58 €
	III							
	IV	GRUP -2-	1.692,94 €	23,70 €	1.716,64 €	1.739,52 €	24.078,73 €	13,87 €
	V							
	VI	GRUP -3-	1.481,61 €	20,74 €	1.502,35 €	1.525,24 €	21.078,71 €	12,14 €
	VII							
	VIII	GRUP -4-	1.424,55 €	19,94 €	1.444,49 €	1.467,39 €	20.268,71 €	11,68 €
	IX	GRUP -5-	1.373,26 €	19,23 €	1.392,49 €	1.415,38 €	19.540,59 €	11,26 €
	X	GRUP -6-	1.370,07 €	19,18 €	1.389,25 €	1.412,14 €	19.495,29 €	11,23 €
	XI	GRUP -7-	1.354,37 €	18,96 €	1.373,33 €	1.396,23 €	19.272,44 €	11,10 €
	XII	GRUP -8-	1.338,66 €	18,74 €	1.357,40 €	1.380,33 €	19.049,47 €	10,97 €

CONCEPTE	2.009	1,40%	Prov. 2.010	PLUS D'ESCOLARITAT:	
MITJA DIETA	18,60 €	0,26 €	18,86 €	Treballad. amb 1 fill/a	123,32 €
DIETA COMPLETA		Es pagaran les despeses		Treballad. amb 2 fills/es	149,28 €
PLUS D'INCENTIUS	101,01 €	1,41 €	102,43 €	Treballad. amb 3 o + fills/es	172,00 €
PLUS CARÈNCIA INC.	55,37 €	0,78 €	56,14 €		
QUILOMETRATGE	0,27 €	0,00 €	0,27 €		

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)						
REMUNERACIONS ECONÒMIQUES PROVISIONALS 2010 (1,40%)						
GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS APROXIMACIÓ ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINARIES	TOTAL
GRUP -0-	Sin Remuneración Fija					
GRUP -1-	45,51 €	1.679,00 €	11,31 €	5,41 €	1.548,41 €	25.263,98 €
GRUP -2-	34,71 €	1.333,90 €	10,37 €	5,41 €	1.209,07 €	20.074,86 €
GRUP -3-	32,70 €	1.234,94 €	8,61 €	5,41 €	1.090,65 €	18.581,89 €
GRUP -4-	31,69 €	1.196,10 €	8,18 €	5,41 €	1.053,06 €	17.997,40 €
GRUP -5-	31,12 €	1.178,79 €	8,16 €	5,41 €	1.036,71 €	17.735,32 €
GRUP -6-	30,75 €	1.161,44 €	7,84 €	5,41 €	1.020,38 €	17.475,72 €
GRUP -7-	30,17 €	1.144,29 €	7,83 €	5,41 €	1.007,66 €	17.216,09 €
GRUP -8-	29,55 €	1.127,56 €	7,83 €	5,41 €	1.002,76 €	16.964,23 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESIONALES)	
REMUNERACIONS ECONÒMIQUES PROVISIONALS 2010 - (1,40%)	
GRUP PROFESSIONAL	SALARI A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIUS
GRUP -0-	Sense remuneració fixa
GRUP -1-	46,04 €
GRUP -2-	35,09 €
GRUP -3-	33,06 €
GRUP -4-	32,05 €
GRUP -5-	31,48 €
GRUP -6-	31,11 €
GRUP -7-	30,52 €
GRUP -8-	29,88 €

DIETES COMPLETES	42,34 €
MITGES DIETES	18,86 €
LOCOMOCIÓ	0,21 €

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE  
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO  
SALARIOS PROVISIONALES 2.010 (1,40 %)**

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS PROVISIONAL 2010	NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2009	INCREMENTO PROVISIONAL (1,40%)	SALARIO BASE 2010 PROV	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
	I	GRUPO -0-			<b>Sin remuneración Fija</b>			
	II	GRUPO -1-	1.779,43 €	24,91 €	1.804,34 €	1.827,24 €	25.306,61 €	14,58 €
	III							
	IV	GRUPO -2-	1.692,94 €	23,70 €	1.716,64 €	1.739,52 €	24.078,73 €	13,87 €
	V							
	VI	GRUPO -3-	1.481,61 €	20,74 €	1.502,35 €	1.525,24 €	21.078,71 €	12,14 €
	VII							
	VIII	GRUPO -4-	1.424,55 €	19,94 €	1.444,49 €	1.467,39 €	20.268,71 €	11,68 €
	IX	GRUPO -5-	1.373,26 €	19,23 €	1.392,49 €	1.415,38 €	19.540,59 €	11,26 €
	X	GRUPO -6-	1.370,07 €	19,18 €	1.389,25 €	1.412,14 €	19.495,29 €	11,23 €
	XI	GRUPO -7-	1.354,37 €	18,96 €	1.373,33 €	1.396,23 €	19.272,44 €	11,10 €
	XII	GRUPO -8-	1.338,66 €	18,74 €	1.357,40 €	1.380,33 €	19.049,47 €	10,97 €

CONCEPTO	2.009	1,40%	Prov. 2.010	PLUS DE ESCOLARIDAD:
MEDIA DIETA	18,60 €	0,26 €	18,86 €	Trabajad. con 1 hijo/a 123,32 €
DIETA COMPLETA		Se abonarán los gastos		Trabajad. con 2 hijo/a 149,28 €
PLUS DE INCENTIVOS	101,01 €	1,41 €	102,43 €	Trabajad. con 3 o + hijos/as 172,00 €
PLUS CARENCIA INC.	55,37 €	0,78 €	56,14 €	
KILOMETRAJE	0,27 €	0,00 €	0,27 €	

## Tablas Salariales de la Provincia de Castellón Convenio Derivados del Cemento

### **TABLA SALARIOS PROVISIONALES 2.010 (1,40%)**

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO -0-		Sin Remuneración Fija					
GRUPO -1-	II	46,09	1.401,94	1.424,72	1.131,11	1.449,91	22.253,70
GRUPO -2-	III IV V	41,64	1.266,48	1.289,29	1.131,11	1.316,28	20.223,72
GRUPO -3-	VI VII	38,72	1.177,68	1.200,57	1.131,11	1.228,72	18.893,15
GRUPO -4-	VIII	37,45	1.139,03	1.161,86	1.131,11	1.190,57	18.313,75
GRUPO -5-	IX	36,86	1.121,27	1.144,13	1.131,11	1.173,05	18.047,66
GRUPO -6-	X	36,29	1.103,86	1.126,66	1.131,11	1.155,85	17.786,58
GRUPO -7-	XI	35,72	1.086,45	1.109,44	1.131,11	1.138,76	17.526,12
GRUPO -8-	XII	35,17	1.069,73	1.092,48	1.131,11	1.122,16	17.275,04

DIETA	31,62 €
MEDIA DIETA	10,91 €
LOCOMOCION	0,20 €

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)**

**REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES 2.010 (1,40%)**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija					
GRUPO -1-	45,51 €	1.679,00 €	11,31 €	5,41 €	1.548,41 €	25.263,98 €
GRUPO -2-	34,71 €	1.333,90 €	10,37 €	5,41 €	1.209,07 €	20.074,86 €
GRUPO -3-	32,70 €	1.234,94 €	8,61 €	5,41 €	1.090,65 €	18.581,89 €
GRUPO -4-	31,69 €	1.196,10 €	8,18 €	5,41 €	1.053,06 €	17.997,40 €
GRUPO -5-	31,12 €	1.178,79 €	8,16 €	5,41 €	1.036,71 €	17.735,32 €
GRUPO -6-	30,75 €	1.161,44 €	7,84 €	5,41 €	1.020,38 €	17.475,72 €
GRUPO -7-	30,17 €	1.144,29 €	7,83 €	5,41 €	1.007,66 €	17.216,09 €
GRUPO -8-	29,55 €	1.127,56 €	7,83 €	5,41 €	1.002,76 €	16.964,23 €

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)**

**REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES 2010 - (1,40%)**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija
GRUPO -1-	46,04 €
GRUPO -2-	35,09 €
GRUPO -3-	33,06 €
GRUPO -4-	32,05 €
GRUPO -5-	31,48 €
GRUPO -6-	31,11 €
GRUPO -7-	30,52 €
GRUPO -8-	29,88 €

DIETAS COMPLETAS	42,34 €
MEDIAS DIETAS	18,86 €
LOCOMOCIÓN	0,21 €

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 19 d'abril de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord entre l'empresa Eulen Seguridad en la província de València i el seu Comitè d'Empresa sobre concreció i desplegament del que establixen els articles 35 i 36 del Conveni Col·lectiu Estatal d'Empreses de Seguretat en matèria de quilometratge. [2010/5996]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el 26 de febrer de 2010 entre l'empresa Eulen Seguridad en la província de València i el seu Comitè d'Empresa sobre concreció i desplegament del que establixen els articles 35 i 36 del Conveni Col·lectiu Estatal d'Empreses de Seguretat en matèria de quilometratge, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 19 d'abril de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho

Acta de reunió del Comitè d'Empresa d'Eulen Seguridad Provincial Valencia

Reunits:

Comitè d'Empresa:

Fontes González, Antonio (CCOO)

Rubio Romero, Agustín (UGT)

García Martínez, Marcos (UGT)

Navarro Jiménez, José Luis (UGT)

Torre Santos, Adoración (UGT)

Rubio Romero, Jesús (UGT)

Rodrigo Espinosa dels, Jesús (USO)

Vicente Andrés, José (USO)

Delegada sindical:

Fernández Alcaide, Cristina (UGT)

Empresa:

Juan Pablo Borregón Baños

Miguel Ángel Ramírez

A València, el 26 de febrer de 2010, a les 13.00 hores, es reunix en els locals d'Eulen a València, el Comitè d'Empresa d'Eulen Seguridad Provincial Valencia, segons relació adjunta, en convocatòria ordinària, per a tractar sobre l'ordre del dia següent:

1r. Quilometratge.

Després de debatre's la proposta de l'empresa, s'arriba als acords següents:

Primer. En concreció i desplegament del que establixen els articles 35 i 36 del conveni col·lectiu estatal d'Empreses de Seguretat, la representació dels treballadors, d'acord amb la direcció de l'empresa, entenen per localitat tant el municipi de què es tracte com les concentracions urbanes o industrials que s'agrupen al seu voltant dins d'un radi de 15 quilòmetres, sempre que estiguin comunicats per mitjans de transport públics a intervals no superiors a mitja hora, a l'entrada

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 19 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo entre la empresa Eulen Seguridad en la provincia de Valencia y el Comité de Empresa de la misma sobre concreción y desarrollo de lo establecido en los artículos 35 y 36 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad en materia de kilometraje. [2010/5996]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el 26 de febrero de 2010 entre la empresa Eulen Seguridad en la provincia de Valencia y el Comité de Empresa de la misma sobre concreción y desarrollo de lo establecido en los artículos 35 y 36 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad en materia de kilometraje, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 19 de abril de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de reunión del Comité de Empresa de Eulen Seguridad Provincial Valencia

Reunidos:

Comitè d'Empresa:

Fontes González, Antonio (CCOO)

Rubio Romero, Agustín (UGT)

García Martínez, Marcos (UGT)

Navarro Jiménez, José Luis (UGT)

Torre Santos, Adoración (UGT)

Rubio Romero, Jesús (UGT)

Rodrigo Espinosa dels, Jesús (USO)

Vicente Andrés, José (USO)

Delegada sindical:

Fernández Alcaide, Cristina (UGT)

Empresa:

Juan Pablo Borregón Baños

Miguel Ángel Ramírez

En Valencia, a 26 de febrero de 2010, siendo las 13.00 horas, se reúne en los locales de Eulen en Valencia, el Comité de Empresa de Eulen Seguridad Provincial Valencia, según relación al margen, en convocatoria ordinaria, para tratar sobre el siguiente orden del día:

1º. Kilometraje.

Tras debatirse la propuesta de la empresa, se llega a los siguientes acuerdos:

Primer. En concreción y desarrollo de lo establecido en los artículos 35 y 36 del convenio colectivo estatal de Empresas de Seguridad, la representación de los trabajadores, de acuerdo con la dirección de la empresa, entienden por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo dentro de un radio de 15 kilómetros, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no

i/o eixida dels treballadors, i sempre que l'assignació de la nova ubicació supose un allunyament respecte al domicili del treballador afectat.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com localitat no donen lloc a dietes ni un altre tipus d'indemnitzacions.

Només als efectes del present acord, quan el vigilant haja de desplaçar-se per necessitats de serveis sol·licitats per l'empresa, i el desplaçament es realitze en un vehicle particular del treballador, se li pagará el quilometratge establít en el conveni col·lectiu.

Per al càlcul del nombre de quilòmetres a considerar per a calcular la distància existent entre la localitat en què estiga situat el lloc de prestació del servei per al qual el vigilant ha sigut específicament contractat o en què l'estiga realitzant amb habitualitat (condició de subrogable, amb antiguitat real mínima de set mesos de treball efectiu continuat en el servei), i la localitat del servei a què el vigilant haja d'incorporar-se per ordre de l'empresa, es tindran en compte les circumstàncies següents:

– Quan es tracte de desplaçaments entre localitats incloses en un radi de 15 quilòmetres mesurats des del quilòmetre zero (plaça de l'Ajuntament de València), no corresindrà pagar quilometratge. La distància a considerar serà la que hi haja entre este punt i la localitat en què estiga situat el nou lloc de treball, segons les distàncies quilomètriques del Mapa Oficial de Carreteres del Ministeri de Foment.

– Quan es tracte de desplaçaments entre dues localitats ambdues fora del radi de 15 quilòmetres anteriorment descrit o entre una localitat dins del radi i una altra fora d'aquest, caldrà ajustar-se al que resulte del càlcul de la distància entre la ubicació exacta d'un servei i la de l'altre, segons la Guia Repsol de carreteres en internet.

Quan el vigilant porte més de set mesos prestant servei de forma continuada en el mateix servei a què va ser reubicat, percebent quilometratge en virtut del present acord, empresa i treballador hauran de tornar a negociar les condicions en què es realitzarà el servei.

Segon. Ambdues parts acorden el pagament del temps de desplaçament i compensació de jornades de curta duració realitzades pels vigilants de seguretat, calculat de la manera següent:

– Per davall de 25 quilòmetres, no computa com a temps de treball efectiu.

- De 25 a 50 km, mitja hora d'anada i mitja hora de tornada.
- De 51 a 100 km, una hora d'anada i una hora de tornada.
- De 101 a 150 km, hora i mitja d'anada i hora i mitja de tornada.
- De 151 a 200 km, dos hores d'anada i dos hores de tornada.

I així successivament, mantenint la mateixa proporció de distància i temps.

Tercer. El present acord general s'entén sense perjuí de les condicions més beneficioses individuals o col·lectives que es gaudiren.

I, sense més assumptes que tractar, es dóna per finalitzada la reunió a les 14.00 hores.

superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores, y siempre y cuando la asignación de la nueva ubicación suponga un alejamiento con respecto al domicilio del trabajador afectado.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no dan lugar a dietas ni otro tipo de indemnizaciones.

A los solos efectos del presente acuerdo, cuando el vigilante tenga que desplazarse por necesidades de servicio solicitadas por la empresa, y se realice el mismo en un vehículo particular del trabajador, se abonará a éste el kilometraje establecido en el convenio colectivo.

Para el cálculo del número de kilómetros a considerar para calcular la distancia existente entre la localidad en la que esté situado el lugar de prestación del servicio para el que el vigilante ha sido específicamente contratado o en el que lo venga realizando con habitualidad (condición de subrogable, con antigüedad real mínima de siete meses de trabajo efectivo continuado en el servicio), y la localidad del servicio al que el vigilante deba incorporarse por orden de la empresa, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

– Cuando se trate de desplazamientos entre localidades incluidas en un radio de 15 kilómetros medidos desde el kilómetro cero (plaza del Ayuntamiento de Valencia), no corresponderá abonar kilometraje. La distancia a considerar será la que diste entre dicho punto y la localidad en la que esté situado el nuevo lugar de trabajo, según las distancias kilométricas del Mapa Oficial de Carreteras del Ministerio de Fomento.

– Cuando se trate de desplazamientos entre dos localidades ambas fuera del radio de 15 kilómetros anteriormente descrito o entre una localidad dentro del radio y otra fuera del mismo, se estará a lo que resulte del cálculo de la distancia entre la ubicación exacta de un servicio y la del otro, según la Guía Repsol de Carreteras en internet.

Cuando el vigilante lleve más de siete meses prestando servicio de forma continuada en el mismo servicio al que fue reubicado, percibiendo kilometraje por en virtud del presente acuerdo, empresa y trabajador deberán renegociar las condiciones en que se realizará el servicio.

Segundo. Ambas partes acuerdan el abono del tiempo de desplazamiento y compensación de jornadas de corta duración realizadas por los vigilantes de seguridad, calculado del siguiente modo:

– Por debajo de 25 kilómetros, no computa como tiempo de trabajo efectivo.

- De 25 a 50 km, media hora de ida y media hora de vuelta.
- De 51 a 100 km, una hora de ida y una hora de vuelta.
- De 101 a 150 km, hora y media de ida y hora y media de vuelta.
- De 151 a 200 km, dos horas de ida y dos horas de vuelta.

Y así sucesivamente, manteniendo la misma proporción de distancia y tiempo.

Tercero. El presente acuerdo general se entiende sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas individuales o colectivas que se vinieran disfrutando.

Y, sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión a las 14:00 horas.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 19 d'abril de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a l'any 2010 del conveni col·lectiu de l'empresa Eulen, SA (Divisió de Serveis Auxiliars) per a les províncies d'Alacant i València (codi 8000770). [2010/6056]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el 29 de març de 2010 sobre revisió salarial per a l'any 2010 del conveni col·lectiu de l'empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) per a les províncies d'Alacant i València, per la Comissió Paritària que està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 19 d'abril de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta de reunió de la Comissió Paritària del conveni d'empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) en les províncies de València i Alacant.*

### Reunits:

#### CSI-CSIF

- Román Torres, Àngeles
- López Meseguer, Manuela

#### UGT

- Asencio Amorós, María Carmen
- Martín Vilches, Araceli
- Camaro Zafra, Salvador Rafael
- Marco Catalán, Yolanda
- Alarcón Lara, Teófilo

#### Assessors i invitats de la representació social

- Leo Fornés (UGT)
- Marcos García (UGT)
- José Roberto García (CSIF)
- Lola Navarro (UGT)

#### Per l'empresa:

- Eduardo J. González de Pascual
- Mabel Yáñez Sebastián
- Ramón Sabater Llácer
- Mª Carmen Crespo Piqueres
- Juan Pablo Borregón Baños
- Miguel A. Ramírez Rodríguez
- Francisco Checa Moya

A Paterna, el 29 de març de 2010, a les 11.00 hores, es reunix en els locals d'Eulen a Paterna (València), la Comissió Paritària del conveni d'empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) en les

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 19 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación de la revisión salarial para el año 2010 del convenio colectivo de la empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) para las provincias de Alicante y Valencia (código 8000770). [2010/6056]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el 29 de marzo de 2010 sobre Revisión Salarial para el año 2010 del convenio colectivo de la empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares), para las provincias de Alicante y Valencia, por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 19 de abril de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta de reunión de la Comisión Paritaria del convenio de empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares) en las provincias de Valencia y Alicante.*

### Reunidos:

#### CSI-CSIF

- Román Torres, Ángeles
- López Meseguer, Manuela

#### UGT

- Asencio Amorós, María Carmen
- Martín Vilches, Araceli
- Camaro Zafra, Salvador Rafael
- Marco Catalán, Yolanda
- Alarcón Lara, Teófilo

#### Asesores e invitados de la representación social

- Leo Fornés (UGT)
- Marcos García (UGT)
- José Roberto García (CSIF)
- Lola Navarro (UGT)

#### Por la empresa:

- Eduardo J. González de Pascual
- Mabel Yáñez Sebastián
- Ramón Sabater Llácer
- Mª Carmen Crespo Piqueres
- Juan Pablo Borregón Baños
- Miguel A. Ramírez Rodríguez
- Francisco Checa Moya

En Paterna, a 29 de marzo de 2010, siendo las 11.00 horas, se reúne en los locales de Eulen en Paterna (Valencia), la Comisión Paritaria del convenio de empresa Eulen, SA (División de Servicios Auxiliares)

provincies de València i Alacant, per a tractar sobre l'ordre del dia següent:

Taules salariais 2010.

S'aproven les taules salariais definitives de l'any 2010, a aplicar amb efectes retroactius al 01.01.2010, i que figuren com annex I de la present acta. La empresa les aplicarà en la nòmina del mes d'abril.

liares) en las provincias de Valencia y Alicante, para tratar sobre el siguiente orden del día:

Tablas salariales 2010.

Se aprueban las tablas salariales definitivas del año 2010, a aplicar con efectos retroactivos al 01.01.2010, y que figuran como anexo I del presente acta. La empresa las aplicará en la nómina del mes abril.

**ANNEX I - TAULES SALARIALS DEFINITIVES 2010**

(Increment 2010: IPC 09 + 0,75% = 1,55%)

Nre. pagues	SALARI BASE	PLUS TRANSPORT	PUS VESTUARI	TOTAL ANY	BRUT MES	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNITAT HORA
14	14	14					
Grup Inici	633,67	43,91	39,49	10.038,95	717,07	4,85	0,44
Grup I	633,67	68,37	49,31	10.519,02	751,36	5,35	0,76
Grup II	646,35	68,37	49,31	10.696,44	764,03	5,35	0,77
Grup III	659,27	68,37	49,31	10.877,43	776,96	5,35	0,79
Grup IV	800,40	68,37	49,31	12.853,16	918,08	6,13	0,79
Grup V	842,53	68,37	49,31	13.443,03	960,22	6,46	0,79
Grup VI	1.013,06	68,37	49,31	15.830,49	1.130,75	7,86	0,79

Nre. pagues	SALARI BASE	P. EXTRA PRORR.	PLUS TRANSPORT	PUS VESTUARI	TOTAL ANY	BRUT MES	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNITAT HORA
12	12	12	12					
Grup Inici	633,30	105,55	51,23	46,07	10.033,74	836,15	4,85	0,44
Grup I	633,67	105,61	79,77	57,53	10.519,02	876,58	5,35	0,76
Grup II	646,35	107,72	79,77	57,53	10.696,44	891,37	5,35	0,77
Grup III	659,27	109,88	79,77	57,53	10.877,43	906,45	5,35	0,79
Grup IV	800,40	133,40	79,77	57,53	12.853,16	1.071,10	6,13	0,79
Grup V	842,53	140,42	79,77	57,53	13.443,03	1.120,25	6,46	0,79
Grup VI	1.013,06	168,84	79,77	57,53	15.830,49	1.319,21	7,86	0,79

I, sense més assumptes que tractar, es dóna per finalitzada la reunió a les 14.30 hores.

\* \* \* \* \*

**ANEXO I - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2010**

(Incremento 2010: IPC 09 + 0,75% = 1,55%)

Nº pagas	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PUS VESTUARIO	TOTAL AÑO	BRUTO MES	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNIDAD HORA
14	14	14	14				
Grupo Inicio	633,67	43,91	39,49	10.038,95	717,07	4,85	0,44
Grupo I	633,67	68,37	49,31	10.519,02	751,36	5,35	0,76
Grupo II	646,35	68,37	49,31	10.696,44	764,03	5,35	0,77
Grupo III	659,27	68,37	49,31	10.877,43	776,96	5,35	0,79

Grupo IV	800,40	68,37	49,31	12.853,16	918,08	6,13	0,79
Grupo V	842,53	68,37	49,31	13.443,03	960,22	6,46	0,79
Grupo VI	1.013,06	68,37	49,31	15.830,49	1.130,75	7,86	0,79

	SALARIO BASE	P. EXTRA PRORR.	PLUS TRANSPORTE	PUS VESTUARIO	TOTAL AÑO	BRUTO MES	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNIDAD HORA
Nº pagas	12	12	12	12				
Grupo Inicio	633,30	105,55	51,23	46,07	10.033,74	836,15	4,85	0,44
Grupo I	633,67	105,61	79,77	57,53	10.519,02	876,58	5,35	0,76
Grupo II	646,35	107,72	79,77	57,53	10.696,44	891,37	5,35	0,77
Grupo III	659,27	109,88	79,77	57,53	10.877,43	906,45	5,35	0,79
Grupo IV	800,40	133,40	79,77	57,53	12.853,16	1.071,10	6,13	0,79
Grupo V	842,53	140,42	79,77	57,53	13.443,03	1.120,25	6,46	0,79
Grupo VI	1.013,06	168,84	79,77	57,53	15.830,49	1.319,21	7,86	0,79

Y sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión a las 14.30 horas.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 18 de maig de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de revisió salarial definitiva per a l'any 2009 i provisional per al 2010 del Conveni Col·lectiu de l'empresa Empark, SA, abans Dornier (codi 8000432). [2010/6677]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el dia 24 de febrer de 2010 sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2009 i provisional per al 2010 del Conveni Col·lectiu de l'empresa Empark, SA, abans Dornier, subscrit, d'una part, per representants de l'empresa, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de maig de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

**ACTA DE REVISIÓ DE TAULES SALARIALS DEFINITIVES ANY 2009 DEL CONVENI COL·LECTIU D'EMPARK, SA, COMUNITAT VALENCIANA**

València, 24 de febrer de 2010

A les 12.00 hores es reunixen d'una banda els representants de l'empresa Empark, SA, i d'una altra, la representació legal dels treballadors.

Hi assistixen:  
Per Empark, SA:  
Higinio Sanchis García  
Ramón Doyague Gero

Per la RLT:  
CC OO  
Ana Sánchez Navarro  
Josefa Caplliure Arce  
Luis Miguel Pineda Díaz

UGT  
Juan B. Peris Roig

CGT  
Francisco Valero García  
Salvador Paulino Fandos

CSI-CSIF  
Fernando Balfagón Chamero

I en absència de:  
M.ª Gema Morales López. CC OO  
Ana Michavila Civera, UGT

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial definitiva para el año 2009 y provisional para 2010 en el Convenio Colectivo de la empresa Empark, SA, antes Dornier (código 8000432). [2010/6677]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el día 24 de febrero de 2010 sobre revisión salarial definitiva para el año 2010 y provisional para 2010 en el Convenio Colectivo de la empresa Empark, SA, antes Dornier, suscrito, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por miembros de la representación unitaria de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de mayo de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

**ACTA DE REVISIÓN DE TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2009 DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPARK SA COMUNITAT VALENCIANA**

Valencia, 24 de febrero de 2010

Siendo las 12.00 horas se reúnen por una parte los/las representantes de la empresa Empark, SA, y de a otra, la representación legal de los trabajadores.

Con la asistencia:  
Por EMPARK SA:  
Higinio Sanchos García  
Ramón Doyague Gero

Por la RLT:  
CC OO  
Ana Sánchez Navarro  
Josefa Caplliure Arce  
Luis M. Pineda Díaz

UGT  
Juan B. Peris Roig

CGT  
Francisco Valero García  
Salvador Paulino Fandos

CSI-CSIF  
Fernando Balfagón Chamero

Y en ausencia de:  
M.ª Gema Morales López CC OO  
Ana Michavila Civera, UGT

La present reunió ha sigut convocada a fi de revisar les taules salarials definitives de 2009 i elaborar les taules provisionals de 2010, de conformitat amb l'article 21 del conveni col·lectiu d'aplicació.

Una vegada constatat que l'IPC real publicat per l'INE per a l'any 2009 ha sigut el 0,8%, que no supera l'inicialment previst del 2%, en aplicació de l'article 21 d'este conveni col·lectiu no correspon fer cap revisió salarial, per això s'acorda elevar a definitives les taules inicials de l'any 2009 que s'adjunten a la present acta.

Tot seguit es procedix a l'elaboració de les taules provisionals de 2010. S'aplica un increment en el salari base en totes les categories de l'1% (IPC previst en la LPGE 2010) més el 1,25%, diferencial pactat per a enguany en el conveni col·lectiu d'aplicació, sent l'increment per a la resta de conceptes retributius de l'IPC previst. S'adjunta així mateix la taula resultant a l'acta.

Sense més assumptes que tractar acaba la reunió a les 13.30 hores del dia indicat.

La presente reunión ha sido convocada con el objeto de revisar las tablas salariales definitivas de 2009 y elaborar las tablas provisionales de 2010, de conformidad con el artículo 21 del convenio colectivo de aplicación.

Constatado que el IPC definitivo publicado por el INE para el año 2009 ha sido el 0,8%, no superando al inicial previsto del 2%, en aplicación del artículo 21 de este convenio colectivo no corresponde realizar revisión salarial alguna, por lo que se acuerda elevar a definitivas las tablas iniciales del año 2009 que se adjuntan a la presente acta.

Seguidamente se procede a la elaboración de las tablas provisionales de 2010, aplicándose un incremento en el salario base en todas las categorías del 1% (IPC previsto en la LPGE 2010) más el 1,25%, diferencial pactado para este año en el convenio colectivo de aplicación, siendo el incremento para el resto de conceptos retributivos del IPC previsto, adjuntándose asimismo la tabla resultante al acta.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión siendo las 13.30 horas del día señalado.

#### Taules salarials definitives 2009

<i>Categories</i>	<i>Salari base x 14</i>	<i>Vestuari X12</i>	<i>Mant. ferram. X12</i>	<i>P. transport X12</i>	<i>M. diners X12</i>	<i>Total any</i>
Titulat superior	1.583,61	--	--	37,40	--	22.619,28
Titulat mitjà	1.504,84	--	--	37,40	--	21.516,51
Caps 1/ Equip	1.455,58	--	--	37,40	--	20.826,87
Cap de 2	1.401,15	--	--	37,40	--	20.064,88
Oficial administratiu	1.293,08	--	--	37,40	--	18.551,99
Oficial 1 /Tècnic manteniment	1.293,08	26,48	--	37,40	46,31	19.425,51
Oficial 2 oficis diversos	1.070,70	26,48	5,06	37,40	46,31	16.372,81
Auxiliars administratius	963,87	--	--	37,40	--	13.943,01
Inspectors	963,87	26,48	5,06	37,40	--	14.321,55
Vigilants	884,31	26,48	5,06	37,40	--	13.207,72

Hora extra 2009: 10,07

P. assistència x dia treballat: 2,03

P. conveni x dia treballat: 1,56

Hores 2009: 1.728

#### Taules salarials provisionals 2010

<i>Categories</i>	<i>Salari base x 14</i>	<i>Vestuari X12</i>	<i>Mant. ferram. X12</i>	<i>P. transport X12</i>	<i>M. diners X12</i>	<i>Total any</i>
Titulat superior	1.619,24	--	--	39,20	--	23.139,72
Titulat mitjà	1.538,70	--	--	39,20	--	22.012,13
Caps 1/ Equip	1.488,33	--	--	39,20	--	21.306,97
Cap de 2	1.432,67	--	--	39,20	--	20.527,84
Oficial administratiu	1.322,18	--	--	39,20	--	18.980,91
Oficial 1 /Tècnic manteniment	1.322,18	26,75	--	39,20	46,77	19.863,16
Oficial 2 oficis diversos	1.094,79	26,75	5,11	39,20	46,77	16.741,02
Auxiliars administratius	985,56	--	--	39,20	--	14.268,23
Inspectors	985,56	26,75	5,11	39,20	--	14.650,55
Vigilants	904,21	26,75	5,11	39,20	--	13.511,62

Hora extra 2010: 10,84

P. assistència x dia treballat: 2,05

P. conveni x dia treballat: 1,58

Hores 2009: 1.728

\*\*\*\*\*

Tablas salariales definitivas 2009

Categorías	Salario base x 14	Vestuario X12	Mmto. herram. X12	P. transporte X12	Q. moneda X12	Total año
Titulado superior	1.583,61	--	--	37,40	--	22.619,28
Titulado medio	1.504,84	--	--	37,40	--	21.516,51
Jefe 1/Equipo	1.455,58	--	--	37,40	--	20.826,87
Jefe de 2	1.401,15	--	--	37,40	--	20.064,88
Oficial administrativo	1.293,08	--	--	37,40	--	18.551,99
Oficial 1ª/Téc. mant.	1.293,08	26,48	--	37,40	46,31	19.425,51
Of. 2ª oficios varios	1.070,70	26,48	5,06	37,40	46,31	16.372,81
Aux. administrativo	963,87	--	--	37,40	--	13.943,01
Inspector	963,87	26,48	5,06	37,40	--	14.321,55
Vigilante	884,31	26,48	5,06	37,40	--	13.207,72

Hora extra 2009: 10,7

P. asistencia x día trabajado: 2,03

P. convenio x día trabajado: 1,56  
horas 2009: 1.728

Tablas salariales provisionales 2010

Categorías	Salario base x 14	Vestuario X12	Mmto. herram. X12	P. transporte X12	Q. moneda X12	Total año
Titulado superior	1.619,24	--	--	39,20	--	23.139,72
Titulado medio	1.538,70	--	--	39,20	--	22.012,13
Jefe 1/Equipo	1.488,33	--	--	39,20	--	21.306,97
Jefe de 2	1.432,67	--	--	39,20	--	20.527,84
Oficial administrativo	1.322,18	--	--	39,20	--	18.980,91
Oficial 1ª/Téc. mant.	1.322,18	26,75	--	39,20	46,77	19.863,16
Of. 2ª oficios varios	1.094,79	26,75	5,11	39,20	46,77	16.741,02
Aux. administrativo	985,56	--	--	39,20	--	14.268,23
Inspector	985,56	26,75	5,11	39,20	--	14.650,55
Vigilante	904,21	26,75	5,11	39,20	--	13.511,62

Hora extra 2010: 10,84

P. asistencia x día trabajado: 2,05

P. convenio x día trabajado: 1,58  
Hora 2009: 1.728

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 24 de juny de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana sobre pròrroga del conveni durant l'any 2010 amb les particularitats plasmades en l'annex I i aprovació de les taules salarials per al mateix any (Codi núm. 8000325). [2010/8433]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el dia 14 de juny de 2010, sobre pròrroga del conveni durant l'any 2010 amb les particularitats plasmades en l'annex I i aprovació de les taules salarials per al mateix any, per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per l'organització empresarial Piroval, i de l'altra, per les organitzacions sindicals FIA-UGT-PV i FITEQA CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 24 de juny de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

València, 14 de juny de 2010

Reunits en el dia de hui, en el domicili social de l'associació empresarial Piroval (carrer Convent de Santa Clara, 1, de València), les representacions que es detallen a continuació:

#### Representació empresarial

La part empresarial del sector de pirotècnia: Piroval, representada en este acte pels senyors que a continuació es detallen:

Reyes Martí Miró

José Vicente Nebot Peñarroja

Vicente Caballer Ramírez

Assessor: Pedro Carceller Roda

#### Representació treballadors

Per part dels treballadors, compareixen els senyors que es diran i els representants dels sindicats FITEQA de CC OO-PV i FIA-UGT i que a continuació s'indiquen:

FITEQA de CC.OO.PV:

Andrés Soria Palomares

Irene Cerezo Albusac

Assessor: Juan Manuel Losilla Sorribes

FIA-UGT:

Sergio Pla Aguilar

Assessor: Alfredo Sanmartín Beneyto

Assessor: José María Vila García

#### Manifesten

I. Els compareixents, sotassinats, en data 24 de març de 2010, van iniciar negociacions i es van constituir en Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu del sector de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 24 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana sobre prórroga del mismo durante el año 2010 con las particularidades plasmadas en el anexo I y aprobación de las tablas salariales para el mismo año (código número 8000325). [2010/8433]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el día 14 de junio de 2010 sobre prórroga del mismo durante el año 2010 con las particularidades plasmadas en el anexo I y aprobación de las tablas salariales para el mismo año, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial PIROVAL, y de otra, por los sindicatos FIA-UGT y FITEQA-CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 24 de junio de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Valencia, 14 de junio de 2010

Reunidos en el día de hoy, en el domicilio social de la asociación empresarial Piroval (Calle Convento Santa Clara, 1, de Valencia), las representaciones que se detallan a continuación:

#### Representación empresarial

La parte empresarial del sector de pirotecnia: Piroval, representada en este acto por los señores que a continuación se detallan:

Reyes Martí Miró

José Vicente Nebot Peñarroja

Vicente Caballer Ramírez

Asesor: Pedro Carceller Roda

#### Representación trabajadores

Por parte de los trabajadores, comparecen los señores que se dirán y los representantes de los sindicatos FITEQA de CC OO-PV y FIA-UGT y que a continuación se indican:

FITEQA de CC.OO.PV:

Andrés Soria Palomares

Irene Cerezo Albusac

Asesor: Juan Manuel Losilla Sorribes

FIA-UGT:

Sergio Pla Aguilar

Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto

Asesor: José María Vila García

#### Manifiestan

I. Los comparecientes, abajo firmantes, en fecha 24 de marzo de 2010, iniciaron negociaciones constituyéndose en Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Pirotecnia de la Comunidad

ana, i estan legitimats per a la negociació segons el que disposen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

II. Durant els mesos de març, abril, maig i fins al dia de hui, s'han mantingut les converses i negociacions pertinents tendents a aconseguir per enguany un acord en la negociació col·lectiva, sense que haja hagut cap tipus d'incidències, i s'ha arriba als següents

#### ACORDS

##### *Primer*

Prorrogar per un any més, i per tant per al present any 2010, el text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana (2007-2009) que va ser publicat en el DOCV en data 3.08.2007 i amb les particularitats que es plasmen en l'annex 1 que forma part integrant del present document.

##### *Segon*

Fixar les condicions retributives per al present any de 2010 que estan plasmades en l'annex 1 mencionat, i confeccionar així mateix les taules salarials provisionals per a enguany, que es reflectixen en l'annex 2 del present document i que en forma part integrant.

##### *Tercer*

Constituir una Comissió d'estudi que es reunirà en primera sessió a tot tardar el pròxim dia 22 d'octubre de 2010, composta per dos representants de Piroval, quatre representants dels treballadors (dos per cada una de les organitzacions sindicals compareixents), amb la finalitat de redactar un nou text del conveni, que entrerà en vigor a partir del dia 1 de gener del 2011, adequant-lo a tot allò que es veja afectat pel Reglament d'articles pirotècnics i de cartutxeria, norma aprovada pel Reial Decret 563/2010 (BOE de 8.05.2010), posat en relació amb l'article 13 bis del text del Conveni Col·lectiu.

##### *Quart*

Els compareixents faculten en este acte el lletrat Pedro Carceller Roda, perquè sol·licite el registre, depòsit i publicació del text del Conveni Col·lectiu pactat, davant de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació i tots els tràmits que siguin menester.

##### *Cinqué*

L'acord de conveni col·lectiu que es firma en el dia de hui es compon de:

- La present acta que es formalitza com a acta final.
- L'annex 1 que conté les clàusules normatives i obligacionals.
- L'annex 2 que conté les taules salarials provisionals de 2010.

I en prova de conformitat amb tots i cada un dels acords subscrits en la present acta i documents annexos, tots els compareixents firmen la totalitat d'estos en el lloc i dia assenyalats en l'encapçalament del present document.

#### ANNEX I

A l'acta final subscrita en el dia de hui 14.06.2010, que ve referida en l'acord primer d'esta.

Acorden les parts que hi intervenen:

##### *Primer*

La Comissió Negociadora acorda, per unanimitat, la pròrroga per un any més, és a dir, de l'1 de gener al 31 de desembre de 2010, del text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana subscrit el dia 31 de maig de 2007, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 3.08.2007, i en conseqüència són vàli-

Valenciana, estando legitimados para la negociación a tenor de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Durante los meses de marzo, abril, mayo y hasta la fecha del día de hoy, se han mantenido las pertinentes conversaciones y negociaciones tendentes a alcanzar para el presente año un acuerdo en la negociación colectiva, sin que haya existido ningún tipo de incidencias, llegándose a los siguientes

#### ACUERDOS

##### *Primero*

Prorrogar por un año más, y por tanto para el presente año 2010, el texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (2007-2009) que fue publicado en el DOCV en fecha 3.08.07 y con las particularidades que se plasman en el anexo 1 que forma parte integrante del presente documento.

##### *Segundo*

Fijar las condiciones retributivas para el presente año de 2010 que están plasmadas en el citado anexo 1, confeccionando asimismo las tablas salariales provisionales para el presente año, que se reflejan en el anexo 2 del presente documento y que forma parte integrante del mismo.

##### *Tercero*

Constituir una Comisión de estudio que se reunirá en primera sesión a no más tardar del próximo día 22 de octubre de 2010, compuesta por dos representantes de Piroval, cuatro representantes de los trabajadores (dos por cada una de las organizaciones sindicales comparecientes), con la finalidad de dar redacción a un nuevo texto del convenio, que entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2011, adecuando el mismo a todo aquello que se vea afectado por el Reglamento de artículos pirotécnicos y de cartuchería, norma aprobada por el Real Decreto 563/2010 (BOE de 8.5.10), puesto en relación con el artículo 13 bis del texto del Convenio Colectivo.

##### *Cuarto*

Los comparecientes facultan en este acto al letrado Pedro Carceller Roda, para que solicite el registro, depósito y publicación del texto del Convenio Colectivo pactado, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad laboral de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo y cuantos trámites sean menester.

##### *Quinto*

El acuerdo de convenio colectivo que se firma en el día de hoy se compone de:

- La presente acta que se formaliza como acta final.
- El anexo 1 que contiene las cláusulas normativas y obligacionales.
- El anexo 2 que contiene las tablas salariales provisionales de 2010.

Y en prueba de conformidad con todos y cada uno de los acuerdos suscritos en la presente acta y documentos anexos, todos los comparecientes firman la totalidad de los mismos en el lugar y día señalados en el encabezamiento del presente documento.

#### ANEXO I

Al acta final suscrita en el día de hoy 14.06.2010, que viene referida en el acuerdo primero de la misma.

Acuerdan las partes intervinientes:

##### *Primer*

La Comisión Negociadora acuerda, por unanimidad, la prórroga por un año más, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, del texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana suscrito el día 31 de mayo de 2007, publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 3.08.2007, siendo en con-

des tant les clàusules obligacionals com les normatives contingudes en el conveni per a l'any de 2010.

*Segon*

S'acorda adequar les condicions econòmiques per a l'any 2010 conforme al contingut de les actes de reunió quarta de data 13.05.2010 i cinquena de data 27.05.2010, que van realitzar la Comissió Negociadora del Conveni i a este efecte i amb vigència des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2010, es fixa el contingut de l'articulat següent (Text del Conveni publicat en el DOCV de 3.08.2007); és a dir:

**Article 9. Retribucions**

Tots els conceptes de naturalesa salarial i extrasalarial fixats en el text del conveni, s'incrementaran per a l'any de 2.010 en un 0,80 per cent.

L'increment salarial, actualització de salariis i pagament d'enderrocaments s'haurà d'efectuar per part de les empreses als seus treballadors al mes següent de la publicació en el DOCV de la present acta.

**Article 10. Revisió salarial**

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC), establert per l'INE, registre el 31 de desembre de 2010 un increment superior al 0,80%, s'efectuarà una revisió salarial en l'excés, tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància, esta revisió s'efectuarà sobre tots els conceptes econòmics, menys les dietes, i per a portar-la a cap es prendran com a referència les taules així com els altres conceptes retributius utilitzats per a realitzar els augmentos pactats, i servirà de base per a fixar els salariis de l'any següent. La dita revisió tindrà caràcter retroactiu des de l'1 de gener.

**Articles 12, 14 i 34**

Les quanties econòmiques consignades en estos articles s'acomoden al que disposa l'article 9, i els imports (increment del 0,80%) són els reflectits en l'annex 2.

*Tercer*

Conforme a les previsions contingudes en el paràgraf quart de l'article 4t del text del conveni prorrogat, les parts negociadores es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni un mes abans de finalitzar la vigència del present conveni prorrogat i escoltada necessàriament la Comissió d'estudi conforme amb el que s'ha acordat en el punt tercer de l'acta final.

**ANNEX II**

A l'acta final subscrita en el dia de hui 14.06.2010, que ve referida en l'acord segon d'esta.

**Taules salarials provisionals any 2010**  
(Increment del 0,80% respecte a les de 2009 i a compte)

Categoría	S. base	P. convenio	Perillositat
Encarregat	42,36	3,49	10,59
Capatàs	38,18	3,49	9,55
Ofic. 1 admittiu.	33,01	3,49	8,25
Ofic. 2 admittiu.	29,79	3,49	7,45
Auxiliar admittiu.	28,10	3,49	7,03
Guarda jurat	28,10	3,49	7,03
Vigilant	26,39	3,49	6,60
Oficial 1	33,01	3,49	8,25
Oficial 2	29,79	3,49	7,45
Oficial 3	28,10	3,49	7,03
Ajudant	28,10	3,49	7,03
Peó	26,39	3,49	6,60
Aprendent	21,47	3,49	5,37
Xofer 1	33,01	3,49	8,25
Xofer 2	29,79	3,49	7,45

secuencia válidas tanto las cláusulas obligacionales como normativas contenidas en el mismo para el año de 2010.

*Segundo*

Se acuerda adecuar las condiciones económicas para el año 2010 conforme al contenido de las actas de reunión cuarta de fecha 13.05.2010 y quinta de fecha 27.05.2010, que celebraron la Comisión Negociadora del Convenio y a tal efecto y con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, se fija el contenido del siguiente articulado (Texto del Convenio publicado en el DOCV de 3.08.07); a saber:

**Artículo 9. Retribuciones**

Todos los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial fijados en el texto del convenio, se incrementarán para el año de 2.010 en un 0,80 por ciento.

El incremento salarial, actualización de salarios y pago de atrasos deberá de efectuarse por parte de las empresas a sus trabajadores al mes siguiente de la publicación en el DOCV de la presente acta.

**Artículo 10. Revisión Salarial**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 0,80%, se efectuará una revisión salarial en el exceso, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, esta revisión se efectuará sobre todos los conceptos económicos, menos las dietas, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas así como los demás conceptos retributivos utilizados para realizar los aumentos pactados, y servirá de base para fijar los salarios del año siguiente. Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero.

**Artículos 12, 14 y 34**

Las cantidades económicas consignadas en dichos artículos se acomodan a lo dispuesto en el artículo 9, siendo los importes (incremento del 0,80%) los reflejados en el anexo 2.

*Tercero*

Conforme a las previsiones contenidas en el párrafo cuarto del artículo 4º del texto del convenio prorrogado, las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia del presente convenio prorrogado oída que sea necesariamente a la Comisión de estudio conforme lo acordado en el punto tercero del acta final.

**ANEXO II**

Al acta final suscrita en el día de hoy 14.06.2010, que viene referida en el acuerdo segundo de la misma.

**Tablas salariales provisionales año 2010**  
(Incremento del 0,80% con respecto a las de 2009 y a cuenta)

Categoría	S. base	P. Convenio	Peligrosidad
Encargado	42,36	3,49	10,59
Capataz	38,18	3,49	9,55
Ofic. 1 adm.	33,01	3,49	8,25
Ofic. 2 adm.	29,79	3,49	7,45
Auxiliar adm.	28,10	3,49	7,03
Guarda jura.	28,10	3,49	7,03
Vigilante	26,39	3,49	6,60
Oficial 1	33,01	3,49	8,25
Oficial 2	29,79	3,49	7,45
Oficial 3	28,10	3,49	7,03
Ayudante	28,10	3,49	7,03
Peón	26,39	3,49	6,60
Aprendiz	21,47	3,49	5,37
Xofer 1	33,01	3,49	8,25
Xofer 2	29,79	3,49	7,45

Plusos de disparada any 2010 (provisionals)  
(Increment del 0,80% respecte a les de 2009 i a compte)

Categoría	Festiu complet	Mig festiu	Dia laborable complet	Mig dia laborable
Encarregat	128,14	65,22	64,07	32,04
Capatàs	116,49	59,29	58,25	29,13
Oficial 1	108,85	55,40	54,42	27,23
Oficial 2	90,67	46,17	45,34	22,67
Oficial 3	79,81	40,61	39,92	19,96
Ajudant	79,81	40,61	39,92	19,96
Peó	65,32	33,25	32,66	16,34
Aprendent	53,19	27,05	26,60	13,31
Xofer/muntador disparades de 1 <sup>a</sup>	108,85	55,40	54,42	27,23
Xofer/muntador disparades de 2 <sup>a</sup>	90,67	46,17	45,34	22,67

Pertocarà el pagament de plus de disparada del xofer muntador de primera quan este xofer dirigísca, sota la seua responsabilitat, munte i/o dispare l'acte.

Pertocarà el pagament de plus de disparada del xofer muntador de segona en la resta d'activitat de l'acte.

Estos plusos de disparades, quan es referisquen al dia complet (laboral o festiu) experimentaran un augment del 20% quan la tornada al seu domicili sobreppasse les 2.00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i viatge de tornada

Resta de conceptes salarials i extrasalarials (provisionals)  
(Increment del 0,80% respecte a les de 2009 i a compte)

Article 12. Plus xofer muntador:

– Conductor 1 <sup>a</sup>	15,85
– Conductor 2 <sup>a</sup>	10,57

Article 14. Desplaçaments i dietes

– 1 Menjada	17,71
– 2 Menjades	29,68
– Plus transport per km	0,36

Article 34. Assegurança col·lectiva

– Incapacitat permanent absoluta	24.166,13
– Mort	34.540,66

Plusos de disparada any 2010 (provisionals)  
(Increment del 0,80% respecte a les de 2009 i a compte)

Categoría	Festivo completo	Medio festivo	Día laborable completo	Medio día laborable
Encargado	128,14	65,22	64,07	32,04
Capataz	116,49	59,29	58,25	29,13
Oficial 1	108,85	55,40	54,42	27,23
Oficial 2	90,67	46,17	45,34	22,67
Oficial 3	79,81	40,61	39,92	19,96
Ayudante	79,81	40,61	39,92	19,96
Peón	65,32	33,25	32,66	16,34
Aprendiz	53,19	27,05	26,60	13,31
Chofer/montador				
Disparos de 1 <sup>a</sup>	108,85	55,40	54,42	27,23
Chofer/montador				
Disparos de 2 <sup>a</sup>	90,67	46,17	45,34	22,67

\*Procederà al abono de plus de disparo del chofer montador de primera cuando dicho chofer, dirija, bajo su responsabilidad, monte y/o dispare el acto/s

\*\*Procederà el abono del plus de disparo del chofer montador de segunda en el resto de actividades del/os acto/os.

Estos plusos de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20%, cuando al regreso a su domicilio sobreppase las 2.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso.

Resto conceptos salariales y extrasalariales (provisionales)  
(Incremento del 0,80% con respecto a las de 2009 y a cuenta)

Artículo 12. Plus chofer/montador:

– Conductor 1 <sup>a</sup> :	15,85
– Conductor 2 <sup>a</sup> :	10,57

Artículo 14. Desplazamientos y dietas:

– 1 Comida:	17,71
– 2 Comidas:	29,68
– Plus transporte por km:	0,36

Artículo 34. Seguro colectivo:

– Incapacidad permanente absoluta	24.166,13
– Muerte	34.540,66

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 24 de juny de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana sobre pròrroga del conveni durant l'any 2010 amb les particularitats plasmades en l'annex I i aprovació de les taules salarials per al mateix any (Codi núm. 8000325). [2010/8433]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el dia 14 de juny de 2010, sobre pròrroga del conveni durant l'any 2010 amb les particularitats plasmades en l'annex I i aprovació de les taules salarials per al mateix any, per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per l'organització empresarial Piroval, i de l'altra, per les organitzacions sindicals FIA-UGT-PV i FITEQA CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 24 de juny de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

València, 14 de juny de 2010

Reunits en el dia de hui, en el domicili social de l'associació empresarial Piroval (carrer Convent de Santa Clara, 1, de València), les representacions que es detallen a continuació:

#### Representació empresarial

La part empresarial del sector de pirotècnia: Piroval, representada en este acte pels senyors que a continuació es detallen:

Reyes Martí Miró

José Vicente Nebot Peñarroja

Vicente Caballer Ramírez

Assessor: Pedro Carceller Roda

#### Representació treballadors

Per part dels treballadors, compareixen els senyors que es diran i els representants dels sindicats FITEQA de CC OO-PV i FIA-UGT i que a continuació s'indiquen:

FITEQA de CC.OO.PV:

Andrés Soria Palomares

Irene Cerezo Albusac

Assessor: Juan Manuel Losilla Sorribes

FIA-UGT:

Sergio Pla Aguilar

Assessor: Alfredo Sanmartín Beneyto

Assessor: José María Vila García

#### Manifesten

I. Els compareixents, sotassinats, en data 24 de març de 2010, van iniciar negociacions i es van constituir en Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu del sector de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 24 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana sobre prórroga del mismo durante el año 2010 con las particularidades plasmadas en el anexo I y aprobación de las tablas salariales para el mismo año (código número 8000325). [2010/8433]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el día 14 de junio de 2010 sobre prórroga del mismo durante el año 2010 con las particularidades plasmadas en el anexo I y aprobación de las tablas salariales para el mismo año, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial PIROVAL, y de otra, por los sindicatos FIA-UGT y FITEQA-CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 24 de junio de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Valencia, 14 de junio de 2010

Reunidos en el día de hoy, en el domicilio social de la asociación empresarial Piroval (Calle Convento Santa Clara, 1, de Valencia), las representaciones que se detallan a continuación:

#### Representación empresarial

La parte empresarial del sector de pirotecnia: Piroval, representada en este acto por los señores que a continuación se detallan:

Reyes Martí Miró

José Vicente Nebot Peñarroja

Vicente Caballer Ramírez

Asesor: Pedro Carceller Roda

#### Representación trabajadores

Por parte de los trabajadores, comparecen los señores que se dirán y los representantes de los sindicatos FITEQA de CC OO-PV y FIA-UGT y que a continuación se indican:

FITEQA de CC.OO.PV:

Andrés Soria Palomares

Irene Cerezo Albusac

Asesor: Juan Manuel Losilla Sorribes

FIA-UGT:

Sergio Pla Aguilar

Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto

Asesor: José María Vila García

#### Manifiestan

I. Los comparecientes, abajo firmantes, en fecha 24 de marzo de 2010, iniciaron negociaciones constituyéndose en Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Pirotecnia de la Comunidad

ana, i estan legitimats per a la negociació segons el que disposen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

II. Durant els mesos de març, abril, maig i fins al dia de hui, s'han mantingut les converses i negociacions pertinentes tendents a aconseguir per enguany un acord en la negociació col·lectiva, sense que haja hagut cap tipus d'incidències, i s'ha arriba als següents

#### ACORDS

##### *Primer*

Prorrogar per un any més, i per tant per al present any 2010, el text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana (2007-2009) que va ser publicat en el DOCV en data 3.08.2007 i amb les particularitats que es plasmen en l'annex 1 que forma part integrant del present document.

##### *Segon*

Fixar les condicions retributives per al present any de 2010 que estan plasmades en l'annex 1 mencionat, i confeccionar així mateix les taules salarials provisionals per a enguany, que es reflectixen en l'annex 2 del present document i que en forma part integrant.

##### *Tercer*

Constituir una Comissió d'estudi que es reunirà en primera sessió a tot tardar el pròxim dia 22 d'octubre de 2010, composta per dos representants de Piroval, quatre representants dels treballadors (dos per cada una de les organitzacions sindicals compareixents), amb la finalitat de redactar un nou text del conveni, que entrerà en vigor a partir del dia 1 de gener del 2011, adequant-lo a tot allò que es veja afectat pel Reglament d'articles pirotècnics i de cartutxeria, norma aprovada pel Reial Decret 563/2010 (BOE de 8.05.2010), posat en relació amb l'article 13 bis del text del Conveni Col·lectiu.

##### *Quart*

Els compareixents faculten en este acte el lletrat Pedro Carceller Roda, perquè sol·licite el registre, depòsit i publicació del text del Conveni Col·lectiu pactat, davant de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació i tots els tràmits que siguin menester.

##### *Cinqué*

L'acord de conveni col·lectiu que es firma en el dia de hui es compon de:

- La present acta que es formalitza com a acta final.
- L'annex 1 que conté les clàusules normatives i obligacionals.
- L'annex 2 que conté les taules salarials provisionals de 2010.

I en prova de conformitat amb tots i cada un dels acords subscrits en la present acta i documents annexos, tots els compareixents firmen la totalitat d'estos en el lloc i dia assenyalats en l'encapçalament del present document.

#### ANNEX I

A l'acta final subscrita en el dia de hui 14.06.2010, que ve referida en l'acord primer d'esta.

Acorden les parts que hi intervenen:

##### *Primer*

La Comissió Negociadora acorda, per unanimitat, la pròrroga per un any més, és a dir, de l'1 de gener al 31 de desembre de 2010, del text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana subscrit el dia 31 de maig de 2007, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 3.08.2007, i en conseqüència són vàli-

Valenciana, estando legitimados para la negociación a tenor de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Durante los meses de marzo, abril, mayo y hasta la fecha del día de hoy, se han mantenido las pertinentes conversaciones y negociaciones tendentes a alcanzar para el presente año un acuerdo en la negociación colectiva, sin que haya existido ningún tipo de incidencias, llegándose a los siguientes

#### ACUERDOS

##### *Primero*

Prorrogar por un año más, y por tanto para el presente año 2010, el texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (2007-2009) que fue publicado en el DOCV en fecha 3.08.07 y con las particularidades que se plasman en el anexo 1 que forma parte integrante del presente documento.

##### *Segundo*

Fijar las condiciones retributivas para el presente año de 2010 que están plasmadas en el citado anexo 1, confeccionando asimismo las tablas salariales provisionales para el presente año, que se reflejan en el anexo 2 del presente documento y que forma parte integrante del mismo.

##### *Tercero*

Constituir una Comisión de estudio que se reunirá en primera sesión a no más tardar del próximo día 22 de octubre de 2010, compuesta por dos representantes de Piroval, cuatro representantes de los trabajadores (dos por cada una de las organizaciones sindicales comparecientes), con la finalidad de dar redacción a un nuevo texto del convenio, que entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2011, adecuando el mismo a todo aquello que se vea afectado por el Reglamento de artículos pirotécnicos y de cartuchería, norma aprobada por el Real Decreto 563/2010 (BOE de 8.5.10), puesto en relación con el artículo 13 bis del texto del Convenio Colectivo.

##### *Cuarto*

Los comparecientes facultan en este acto al letrado Pedro Carceller Roda, para que solicite el registro, depósito y publicación del texto del Convenio Colectivo pactado, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad laboral de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo y cuantos trámites sean menester.

##### *Quinto*

El acuerdo de convenio colectivo que se firma en el día de hoy se compone de:

- La presente acta que se formaliza como acta final.
- El anexo 1 que contiene las cláusulas normativas y obligacionales.
- El anexo 2 que contiene las tablas salariales provisionales de 2010.

Y en prueba de conformidad con todos y cada uno de los acuerdos suscritos en la presente acta y documentos anexos, todos los comparecientes firman la totalidad de los mismos en el lugar y día señalados en el encabezamiento del presente documento.

#### ANEXO I

Al acta final suscrita en el día de hoy 14.06.2010, que viene referida en el acuerdo primero de la misma.

Acuerdan las partes intervinientes:

##### *Primer*

La Comisión Negociadora acuerda, por unanimidad, la prórroga por un año más, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, del texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana suscrito el día 31 de mayo de 2007, publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 3.08.2007, siendo en con-

des tant les clàusules obligacionals com les normatives contingudes en el conveni per a l'any de 2010.

*Segon*

S'acorda adequar les condicions econòmiques per a l'any 2010 conforme al contingut de les actes de reunió quarta de data 13.05.2010 i cinquena de data 27.05.2010, que van realitzar la Comissió Negociadora del Conveni i a este efecte i amb vigència des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2010, es fixa el contingut de l'articulat següent (Text del Conveni publicat en el DOCV de 3.08.2007); és a dir:

**Article 9. Retribucions**

Tots els conceptes de naturalesa salarial i extrasalarial fixats en el text del conveni, s'incrementaran per a l'any de 2.010 en un 0,80 per cent.

L'increment salarial, actualització de salariis i pagament d'enderrocaments s'haurà d'efectuar per part de les empreses als seus treballadors al mes següent de la publicació en el DOCV de la present acta.

**Article 10. Revisió salarial**

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC), establert per l'INE, registre el 31 de desembre de 2010 un increment superior al 0,80%, s'efectuarà una revisió salarial en l'excés, tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància, esta revisió s'efectuarà sobre tots els conceptes econòmics, menys les dietes, i per a portar-la a cap es prendran com a referència les taules així com els altres conceptes retributius utilitzats per a realitzar els augmentos pactats, i servirà de base per a fixar els salariis de l'any següent. La dita revisió tindrà caràcter retroactiu des de l'1 de gener.

**Articles 12, 14 i 34**

Les quanties econòmiques consignades en estos articles s'acomoden al que disposa l'article 9, i els imports (increment del 0,80%) són els reflectits en l'annex 2.

*Tercer*

Conforme a les previsions contingudes en el paràgraf quart de l'article 4t del text del conveni prorrogat, les parts negociadores es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni un mes abans de finalitzar la vigència del present conveni prorrogat i escoltada necessàriament la Comissió d'estudi conforme amb el que s'ha acordat en el punt tercer de l'acta final.

**ANNEX II**

A l'acta final subscrita en el dia de hui 14.06.2010, que ve referida en l'acord segon d'esta.

**Taules salarials provisionals any 2010**  
(Increment del 0,80% respecte a les de 2009 i a compte)

Categoría	S. base	P. convenio	Perillositat
Encarregat	42,36	3,49	10,59
Capatàs	38,18	3,49	9,55
Ofic. 1 admittiu.	33,01	3,49	8,25
Ofic. 2 admittiu.	29,79	3,49	7,45
Auxiliar admittiu.	28,10	3,49	7,03
Guarda jurat	28,10	3,49	7,03
Vigilant	26,39	3,49	6,60
Oficial 1	33,01	3,49	8,25
Oficial 2	29,79	3,49	7,45
Oficial 3	28,10	3,49	7,03
Ajudant	28,10	3,49	7,03
Peó	26,39	3,49	6,60
Aprendent	21,47	3,49	5,37
Xofer 1	33,01	3,49	8,25
Xofer 2	29,79	3,49	7,45

secuencia válidas tanto las cláusulas obligacionales como normativas contenidas en el mismo para el año de 2010.

*Segundo*

Se acuerda adecuar las condiciones económicas para el año 2010 conforme al contenido de las actas de reunión cuarta de fecha 13.05.2010 y quinta de fecha 27.05.2010, que celebraron la Comisión Negociadora del Convenio y a tal efecto y con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, se fija el contenido del siguiente articulado (Texto del Convenio publicado en el DOCV de 3.08.07); a saber:

**Artículo 9. Retribuciones**

Todos los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial fijados en el texto del convenio, se incrementarán para el año de 2.010 en un 0,80 por ciento.

El incremento salarial, actualización de salarios y pago de atrasos deberá de efectuarse por parte de las empresas a sus trabajadores al mes siguiente de la publicación en el DOCV de la presente acta.

**Artículo 10. Revisión Salarial**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 0,80%, se efectuará una revisión salarial en el exceso, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, esta revisión se efectuará sobre todos los conceptos económicos, menos las dietas, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas así como los demás conceptos retributivos utilizados para realizar los aumentos pactados, y servirá de base para fijar los salarios del año siguiente. Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero.

**Artículos 12, 14 y 34**

Las cantidades económicas consignadas en dichos artículos se acomodan a lo dispuesto en el artículo 9, siendo los importes (incremento del 0,80%) los reflejados en el anexo 2.

*Tercero*

Conforme a las previsiones contenidas en el párrafo cuarto del artículo 4º del texto del convenio prorrogado, las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia del presente convenio prorrogado oída que sea necesariamente a la Comisión de estudio conforme lo acordado en el punto tercero del acta final.

**ANEXO II**

Al acta final suscrita en el día de hoy 14.06.2010, que viene referida en el acuerdo segundo de la misma.

**Tablas salariales provisionales año 2010**  
(Incremento del 0,80% con respecto a las de 2009 y a cuenta)

Categoría	S. base	P. Convenio	Peligrosidad
Encargado	42,36	3,49	10,59
Capataz	38,18	3,49	9,55
Ofic. 1 adm.	33,01	3,49	8,25
Ofic. 2 adm.	29,79	3,49	7,45
Auxiliar adm.	28,10	3,49	7,03
Guarda jura.	28,10	3,49	7,03
Vigilante	26,39	3,49	6,60
Oficial 1	33,01	3,49	8,25
Oficial 2	29,79	3,49	7,45
Oficial 3	28,10	3,49	7,03
Ayudante	28,10	3,49	7,03
Peón	26,39	3,49	6,60
Aprendiz	21,47	3,49	5,37
Xofer 1	33,01	3,49	8,25
Xofer 2	29,79	3,49	7,45

Plusos de disparada any 2010 (provisionals)  
(Increment del 0,80% respecte a les de 2009 i a compte)

Categoría	Festiu complet	Mig festiu	Dia laborable complet	Mig dia laborable
Encarregat	128,14	65,22	64,07	32,04
Capatàs	116,49	59,29	58,25	29,13
Oficial 1	108,85	55,40	54,42	27,23
Oficial 2	90,67	46,17	45,34	22,67
Oficial 3	79,81	40,61	39,92	19,96
Ajudant	79,81	40,61	39,92	19,96
Peó	65,32	33,25	32,66	16,34
Aprendent	53,19	27,05	26,60	13,31
Xofer/muntador disparades de 1 <sup>a</sup>	108,85	55,40	54,42	27,23
Xofer/muntador disparades de 2 <sup>a</sup>	90,67	46,17	45,34	22,67

Pertocarà el pagament de plus de disparada del xofer muntador de primera quan este xofer dirigísca, sota la seua responsabilitat, munte i/o dispare l'acte.

Pertocarà el pagament de plus de disparada del xofer muntador de segona en la resta d'activitat de l'acte.

Estos plusos de disparades, quan es referisquen al dia complet (laboral o festiu) experimentaran un augment del 20% quan la tornada al seu domicili sobreppasse les 2.00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i viatge de tornada

Resta de conceptes salarials i extrasalarials (provisionals)  
(Increment del 0,80% respecte a les de 2009 i a compte)

Article 12. Plus xofer muntador:

– Conductor 1 <sup>a</sup>	15,85
– Conductor 2 <sup>a</sup>	10,57

Article 14. Desplaçaments i dietes

– 1 Menjada	17,71
– 2 Menjades	29,68
– Plus transport per km	0,36

Article 34. Assegurança col·lectiva

– Incapacitat permanent absoluta	24.166,13
– Mort	34.540,66

Plusos de disparada any 2010 (provisionals)  
(Increment del 0,80% respecte a les de 2009 i a compte)

Categoría	Festivo completo	Medio festivo	Día laborable completo	Medio día laborable
Encargado	128,14	65,22	64,07	32,04
Capataz	116,49	59,29	58,25	29,13
Oficial 1	108,85	55,40	54,42	27,23
Oficial 2	90,67	46,17	45,34	22,67
Oficial 3	79,81	40,61	39,92	19,96
Ayudante	79,81	40,61	39,92	19,96
Peón	65,32	33,25	32,66	16,34
Aprendiz	53,19	27,05	26,60	13,31
Chofer/montador				
Disparos de 1 <sup>a</sup>	108,85	55,40	54,42	27,23
Chofer/montador				
Disparos de 2 <sup>a</sup>	90,67	46,17	45,34	22,67

\*Procederà al abono de plus de disparo del chofer montador de primera cuando dicho chofer, dirija, bajo su responsabilidad, monte y/o dispare el acto/s

\*\*Procederà el abono del plus de disparo del chofer montador de segunda en el resto de actividades del/os acto/os.

Estos plusos de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20%, cuando al regreso a su domicilio sobreppase las 2.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso.

Resto conceptos salariales y extrasalariales (provisionales)  
(Incremento del 0,80% con respecto a las de 2009 y a cuenta)

Artículo 12. Plus chofer/montador:

– Conductor 1 <sup>a</sup> :	15,85
– Conductor 2 <sup>a</sup> :	10,57

Artículo 14. Desplazamientos y dietas:

– 1 Comida:	17,71
– 2 Comidas:	29,68
– Plus transporte por km:	0,36

Artículo 34. Seguro colectivo:

– Incapacidad permanente absoluta	24.166,13
– Muerte	34.540,66

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 28 de setembre de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE) sobre inclusió d'una nova categoria professional (Codi núm. 8000062). [2010/11052]*

Vista l'acta de l'acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junt amb l'organització sindical CSI-CSIF, que té la condició de representativa en el sector de personal laboral de l'administració del Consell, sobre inclusió d'una nova categoria professional, subscrit el 30 de juliol de 2010, d'una part per la Conselleria de Justícia i Administracions Pùbliques, i de l'altra, per les organitzacions sindicals UGT-PV, CC OO-PV I CSI-CSIF, i de conformitat amb el que disposen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la comissió negocia-dora, i que siga depositat el text original de l'acord.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 28 de setembre de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servei de l'Administració Autonòmica, sobre inclusió d'una nova categoria professional*

Reunits a València, el dia 30 de juliol de 2010, els membres de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servei de l'Administració Autonòmica (CIVE), i l'organització sindical CSI-F, per tindre la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'administració de la Generalitat, de conformitat amb el que disposa l'article 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, i en l'exercici de les funcions establides en l'article 4.9 del conveni col·lectiu esmentat, en matèria de classificació professional, s'adopata el present acord relatiu a la inclusió d'una nova categoria professional.

### Annex subgrups professionals

II. Grup professional D  
1. Subgrup: auxiliar agricultura

Categories:  
c) Magatzemista de suport a la investigació

València, 30 de juliol de 2010

Per l'administració,  
Carmela Cots Soler, directora general d'Administració Autonòmica, presidenta de la CIVE.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), sobre inclusión de una nueva categoría profesional (Código nº 8000062). [2010/11052]*

Visto el acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junto a la organización sindical CSI-CSIF, por ostentar la condición de representativo en el sector de personal laboral de la administración del Consell, celebrado el 30 de julio de 2010, sobre inclusión de una nueva categoría profesional, suscrito, de una parte, por la Conselleria de Justicia y Administraciones Pùbliques, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT-PV, CC OO-PV y CSI-CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negocia-dora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valen-ciana*.

Valencia, 28 de septiembre de 2010.– El director general de Traba-jó, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estu-dio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Adminis-tración Autonómica, sobre inclusión de una nueva categoría profesional*

Reunidos, en Valencia, el día 30 de julio de 2010, los miembros de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Conve-nio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica (CIVE), y la organización sindical CSI-F, por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la administración de la Generalitat, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 4.9 del citado convenio colectivo, en materia de clasificación profesio-nal, se adopta el presente acuerdo relativo a la inclusión de una nueva categoría profesional.

### Anexo subgrupos profesionales

II. Grupo profesional D  
1. Subgrupo: auxiliar agricultura

Categorías:  
c) Almacenero/a de apoyo a la investigación

Valencia, 30 de julio de 2010

Por la administración,  
Carmela Cots Soler, directora general de Administración Autonómica, presidenta de la CIVE.

Per les organitzacions sindicals,  
Javier Redomero Barco, UGT-PV.  
Pedro Gómez Enciso, CCOO-PV.  
Julio Tamayo Muñoz, CSI-F.

Por las organizaciones sindicales,  
Javier Redomero Barco, UGT-PV.  
Pedro Gómez Enciso, CCOO-PV.  
Julio Tamayo Muñoz, CSI-F.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 9 de novembre del 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord pel qual es modifica el text del Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i gestió dels quals es duga a terme de forma privada (8000635). [2010/13673]*

Vist el text de l'acord pel qual es modifica el text del Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i gestió dels quals es duga a terme de forma privada, suscrit per la comissió negociadora en data 4 d'octubre del 2010, que està integrada, de part empresarial, per representants de l'Associació Valenciana de Serveis a Persones Dependents (AVASEDE), i de part dels treballadors, per representants del Sindicat Independent, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text original de l'acord.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 9 de novembre del 2010.— El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acord de la comissió negociadora del conveni col·lectiu de centres específics de malalts mentals crònics de la Comunitat Valenciana, pel qual s'esmenen aspectes del text, a instància de la Inspecció Provincial de Treball de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social.

#### Assistents

Per la patronal:

Rafael Marco Cortés  
Miguel Pallarés La Calle

José Pastor Gassó

Assessor: Carlos Masip Abad

Per la part social:

Aurora Peris Sanchis  
Rosa C. Llorens Flordelis  
Esther Mora Segarra

Assessor: Fermín Palacios Cortés

A València, a les 10.00 hores del dia 4 d'octubre del 2010, en els locals de Sindicat Independent, reunides les parts referides, amb motiu d'estudiar i contestar l'escript del Servici de Relacions Laborals de la Conselleria de Treball, Cooperativisme i Economia Social.

#### Previ

U. El passat dia 20 de setembre del 2010, es va rebre escrit de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, a instàncies de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sobre informe d'esta sobre el text del conveni.

Dos. En conseqüència, esta comissió negociadora acorda notificar els aclariments i rectificacions següents del text firmat i presentat.

#### Acords

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo por el que se modifica el texto del Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (8000635). [2010/13673]*

Visto el texto del acuerdo por el que se modifica el texto del Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, suscrito por la comisión negociadora en fecha 4 de octubre de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación Valenciana de Servicios a Personas Dependientes (AVASEDE), y de parte de los trabajadores, por representantes del Sindicato Independiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 9 de noviembre de 2010.— El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de centros específicos de enfermos mentales crónicos de la Comunidad Valenciana, por el que se procede a subsanar los aspectos del texto, a instancia de la Inspección Provincial de Treball de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social.

#### Asistentes

Por la patronal:

Rafael Marco Cortés

Miguel Pallares La Calle

José Pastor Gassó

Asesor: Carlos Masip Abad

Por la parte social:

Aurora Peris Sanchis  
Rosa C. Llorens Flordelis  
Esther Mora Segarra

Asesor: Fermín Palacios Cortés.

En Valencia, siendo las 10.00 horas del día 4 de octubre de 2010, en los locales de Sindicato Independiente, reunidas las partes al margen referenciadas, con motivo de estudiar y contestar al escrito del Servicio de Relaciones Laborales de la Conselleria de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social.

#### Previo

Uno. El pasado día 20 de septiembre de 2010, se recibió escrito de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, a instancias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre informe de esta sobre el texto del convenio.

Dos. En consecuencia, por esta comisión negociadora se acuerda notificar las siguientes aclaraciones y rectificaciones del texto firmado y presentado.

#### Acuerdos

Primer. En l'article 28, on fa referència a les garanties dels representants dels treballadors, ha de figurar la referència a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, en compte del 63 que es va escriure, i queda redactat de la forma següent:

#### *Article 28. Drets sindicals*

Els comités d'empresa i els delegats de personal tindran, entre altres, els drets i funcions següents:

a) Ser informat de totes les sancions imposades en el seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

b) Conéixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigentes en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresari en vigor, i formular si cal les accions legals pertinents davant de l'empresari i dels organismes o tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de salut laboral en l'exercici del treball en l'empresa amb les particularitats que preveu en este sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Garanties dels representants del personal*

A més de les garanties que prevenen els apartats a), b), c) i d) de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, els representants del personal, no els membres de les seccions sindicals, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

De 0 a 25 treballadors: 15 hores.

De 26 a 50 treballadors: 20 hores.

De 51 a 100 treballadors: 25 hores.

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar prèviament el seu inici amb una antelació mínima de 48 hores i també la incorporació al treball en el moment de produir-se.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als representants podrà acumular-se en un o diversos delegats, sempre que el representant cedent no tinga suspesa la seua relació laboral per alguna de les causes establides en l'Estatut dels Treballadors. L'acumulació del crèdit haurà de ser comunicada a l'empresa amb una antelació de 30 dies, el mateix termini haurà d'observar-se en el cas que es tornara el crèdit al seu titular.

Així mateix es facilitaran taules d'anuncis perquè, davall la responsabilitat dels representants sindicals, es col·loquen aquells avisos i comunicacions que calga efectuar i es creguen pertinents. Els taules mencionats es distribuiran en els punts i llocs visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment als treballadors.

#### *Assemblees*

Els delegats de personal, comités d'empresa, seccions sindicals o el 20% del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors i el 30% en els de menys de 50 treballadors, podran convocar reunions amb un mínim d'antelació de 48 hores, amb comunicació prèvia a l'empresa i amb un màxim anual per a la seua realització de 50 hores, i no es podrà acumular de mes en mes i amb un límit de 10 hores mensuals. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar-hi.

#### *Meses negociadors*

Als representants electes del personal que participen en les comissions paritària o negociadora del conveni, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seua labor negociadora i durant el transcurs de les negociacions mencionades.

Segon. En l'annex II, Definició de categories, s'afig el literal següent:

Es fa menció expressa que amb independència de la denominació de la categoria professional, totes i cada una d'elles, fan referència tant a homes com a dones, encara que per la mateixa dinàmica de la negociació al llarg dels anys es façà referència a una nomenclatura d'un sol gènere.

I en les definicions següents de categories s'afegen les referències d'ambdós gèneres.

Primer. En el artículo 28, donde hace referencia a las garantías de los representantes de los trabajadores, debe de figurar la referencia al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en lugar del artículo 63 que se escribió, quedando redactado de la siguiente forma:

#### *Artículo 28. Derechos sindicales*

Los comités de empresa y los delegados de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Garantías de los representantes del personal*

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal, no los miembros de las secciones sindicales, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores: 15 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 20 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 25 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio con una antelación mínima de 48 horas y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados, siempre y cuando el representante cedente no tenga suspendida su relación laboral por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. La acumulación del crédito deberá ser comunicada a la empresa con una antelación de 30 días, el mismo plazo deberá observarse en el caso de que el crédito fuera devuelto al titular del mismo.

Asimismo se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores.

#### *Asambleas*

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y el 30% en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 48 horas, previa comunicación a la empresa y con un máximo anual para su realización de 50 horas, no pudiéndose acumular de mes en mes, y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

#### *Mesas negociadors*

Los representantes electos del personal que participen en las comisiones paritaria o negociadora del convenio, les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Segundo. En el anexo II, Definición de categorías, se añade el siguiente literal:

Se hace mención expresa a que con independencia de la denominación de la categoría profesional, todas y cada una de ellas, hacen referencia tanto a hombres como a mujeres, aunque por la propia dinámica de la negociación a lo largo de los años se haga referencia a una nomenclatura de un solo género.

Y en las siguientes definiciones de categorías se añaden las referencias de ambos géneros.

Tercer. Es faculta Fermín Palacios Cortés a presentar la presente acta, amb el text rectificat i actualitzat.

I en prova de conformitat de tot això, firmen la present.

Tercero. Se faculta a Fermín Palacios Cortés a presentar la presente acta, con el texto rectificado y actualizado.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓN d'11 de març de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre aplicació de la garantia salarial per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu de Pirotècnica de la Comunitat Valenciana (Codi 80000325011997). [2011/3755]*

Vista el acta de l'acord subscrit l'11 de febrer de 2011 sobre aplicació de la garantia salarial per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu de Pirotècnica de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial PIROVAL, i de l'altra pels sindicats FIA-UGT-PV i FITEQA CC OO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 11 de març de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

### Acord sobre aplicació de la garantia salarial per a l'any 2010

València, 11 de febrer de 2011

Reunida en el dia de hui a les 16.00 hores, la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotècnica de la Comunitat Valenciana en el domicili de l'Associació empresarial PIROVAL, els integrants del qual apareixen relacionats al peu del present document, arriben als següents

### ACORDS

#### Primer

Complint el que es va acordar en l'article 10 del Conveni Col·lectiu de Pirotècnica de la Comunitat Valenciana (Clau Conveni Codi nou: 80000325011997, antic: 8000325), que va ser prorrogat per a l'any de 2010 segons consta en l'acta subscrita el passat dia 14.06.2010 i annex I d'esta i que va ser publicada en el DOCV de data 2.08.10, es procedix, una vegada constatat l'IPC definitiu de l'any de 2010, xifrat en el 3,0%, a revisar les taules salarials de 2010, incrementant-les com preveu l'article 10 mencionat.

Les retribucions definitives apareixen reflectides en les taules que s'adjunten en annex al present document.

#### Segon

El pagament de diferències salarials motivat per les taules adjuntes, es liurà als treballadors al mes següent a la publicació del present acord en el DOCV.

#### Tercer

Les parts que hi intervenen faculten el lletrat Pedro Carceller Roda (DNI 22674923M), per a efectuar els tràmits pertinents davant de l'A-

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre aplicación de la garantía salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (Código: 80000325011997). [2011/3755]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el 11 de febrero de 2011 sobre aplicación de la garantía salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial PIROVAL, y de otra, por los sindicatos FIA-UGT-PV y FITEQA-CC OO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

#### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

#### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 11 de marzo de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

### Acuerdo sobre aplicación de la garantía salarial para el año 2010

Valencia, 11 de febrero de 2011

Reunida en el día de hoy a las 16.00 horas, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana en el domicilio de la Asociación empresarial PIROVAL, cuyos integrantes aparecen relacionados al pie del presente documento, llegan a los siguientes

### ACUERDOS

#### Primer

Dando cumplimiento a lo acordado en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (Clave Convenio Código nuevo: 80000325011997, antiguo: 8000325), que fue prorrogado para el año de 2010 según consta en el acta suscrita el pasado día 14.06.2010 y anexo I de la misma y que fue publicada en el DOCV de fecha 2.08.10, se procede, una vez constatado el IPC definitivo del año de 2010, cifrado en el 3,0%, a revisar las tablas salariales de 2010, incrementando las mismas como previene el expresado artículo 10.

Las retribuciones definitivas aparecen reflejadas en las tablas que se adjuntan en anexo al presente documento.

#### Segundo

El pago de diferencias salariales motivadas por las tablas adjuntas, se abonará a los trabajadores al mes siguiente a la publicación del presente acuerdo en el DOCV.

#### Tercero

Las partes intervinientes facultan al letrado Pedro Carceller Roda (DNI 22674923M), para efectuar los trámites pertinentes ante la autoridad

toritat Laboral perquè procedisca a la inscripció, el registre i la posterior publicació del present acord.

I no havent-hi més assumptes a tractar, havent-se adoptat el present acord per unanimitat dels membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana, se subscriu en el lloc i data dalt indicat.

#### ANNEX ACTA DE DATA 11.02.2011

##### Taules salarials definitives any 2010

Categoría	S. Base	P.conveni	Perillositat
Encarregat	43,28	3,56	10,82
Capatàs	39,02	3,56	9,76
Ofic. 1 Adm.	33,73	3,56	8,43
Ofic. 2 Adm.	30,44	3,56	7,61
Auxiliar Adm.	28,72	3,56	7,18
Guarda Jurat	28,72	3,56	7,18
Vigilant	26,97	3,56	6,74
Oficial 1.	33,73	3,56	8,43
Oficial 2.	30,44	3,56	7,61
Oficial 3.	28,72	3,56	7,18
Ajudant	28,72	3,56	7,18
Peó	26,97	3,56	6,74
Aprendent	21,94	3,56	5,49
Xòfer 1.	33,73	3,56	8,43
Xòfer 2.	30,44	3,56	7,61

##### Plusos de disparada any 2010 (definitiu)

Categoría	Festiu Complet	Mig Festiu	Dia Lab. Complet	Mig Dia Laborab.
Encarregat	130,93	66,64	65,47	32,74
Capatàs	119,04	60,58	59,52	29,77
Oficial 1.	111,23	56,61	55,61	27,82
Oficial 2.	92,65	47,17	46,33	23,16
Oficial 3.	81,56	41,50	40,79	20,39
Ajudant	81,56	41,50	40,79	20,39
Peó	66,74	33,98	33,37	16,70
Aprendent	54,35	27,65	27,18	13,60
Xòfer/muntador disparades de 1 <sup>a</sup>	111,23	56,61	55,61	27,82
Xòfer/muntador disparades de 2 <sup>a</sup>	92,65	47,17	46,33	23,16

\*Pertocarà el pagament de Plus de Disparada del Xofer Muntador de Primera quan este xofer dirigeix, sota la seua responsabilitat, munte i/o dispare l'acte.

\*\*Pertocarà el pagament de Plus de Disparada del Xofer Muntador de Segona en la resta d'activitat de l'acte.

Estos plusos de disparades, quan es referisquen al dia complet (laboral o festiu) experimentaran un augment del 20% quan la tornada al seu domicili sobrepassa les 2.00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i viatge de tornada

##### Resta conceptes salarials i extrasalarials

###### Article 12. Plus Xòfer/Muntador:

- Conductor 1a: 16,19
- Conductor 2a: 10,80

###### Article 14. Desplaçaments i dietes:

- 1 Menjar: 17,71
- 2 Menjars: 29,68
- Plus Transport per km: 0,37

dad laboral para que proceda a la inscripción, registro y posterior publicación del presente acuerdo.

Y no habiendo más asuntos a tratar, habiéndose adoptado el presente acuerdo por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana, se suscribe en el lugar y fecha arriba indicado.

#### ANEXO ACTA DE FECHA 11.02.2011

##### Tablas salariales definitivas año 2010

Categoría	S. Base	P.convenio	Peligrosidad
Encargado	43,28	3,56	10,82
Capataz	39,02	3,56	9,76
Ofic. 1 Adm.	33,73	3,56	8,43
Ofic. 2 Adm.	30,44	3,56	7,61
Auxiliar Adm.	28,72	3,56	7,18
Guarda Jura.	28,72	3,56	7,18
Vigilante	26,97	3,56	6,74
Oficial 1.	33,73	3,56	8,43
Oficial 2.	30,44	3,56	7,61
Oficial 3.	28,72	3,56	7,18
Ayudante	28,72	3,56	7,18
Peón	26,97	3,56	6,74
Aprendiz	21,94	3,56	5,49
Chofer 1.	33,73	3,56	8,43
Chofer 2.	30,44	3,56	7,61

##### Pluses de disparo año 2010 (definitivo)

Categoría	Festivo Completo	Medio Festivo	Día Lab. Completo	Medio Dia Laborab.
Encargado	130,93	66,64	65,47	32,74
Capataz	119,04	60,58	59,52	29,77
Oficial 1.	111,23	56,61	55,61	27,82
Oficial 2.	92,65	47,17	46,33	23,16
Oficial 3.	81,56	41,50	40,79	20,39
Ayudante	81,56	41,50	40,79	20,39
Peón	66,74	33,98	33,37	16,70
Aprendiz	54,35	27,65	27,18	13,60
Chofer/muntador disparos de 1 <sup>a</sup>	111,23	56,61	55,61	27,82
Chofer/muntador disparos de 2 <sup>a</sup>	92,65	47,17	46,33	23,16

\*Procederá al abono de Plus de Disparo del Chofer Montador de Primera cuando dicho chofer, dirija, bajo su responsabilidad, monte y/o dispare el acto/s

\*\*Procederá el abono del Plus de Disparo del Chofer Montador de Segunda en el resto de actividades del/os acto/os.

Estos pluses de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20%, cuando al regreso a su domicilio sobreponse las 2.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso.

##### Resto conceptos salariales y extrasalariales

###### Artículo 12. Plus Chofer/Montador:

- Conductor 1a: 16,19
- Conductor 2a: 10,80

###### Artículo 14. Desplazamientos y dietas:

- 1 Comida: 17,71
- 2 Comidas: 29,68
- Plus Transporte por km: 0,37

Per PIROVAL  
Reyes Martí Miró  
Josep Vicente Nebot Peñarroja  
Ricardo Caballer Estelles  
José Rausell García  
Assessor: Pedro Carceller Roda

Per FITEQA de CC OO-PV:  
Andrés Soria Palomares  
Irene Cerezo Albusac  
Assessor: Juan Manuel Losilla Sorribes

Per FIA-UGT:  
Sergio Pla Aguilar  
Alfredo Sanmartín Beneyto  
Assessor: José María Vila García

Por PIROVAL  
Reyes Martí Miró  
José Vicente Nebot Peñarroja  
Ricardo Caballer Estelles  
Jose Rausell García  
Asesor: Pedro Carceller Roda

Por FITEQA de CC OO-PV:  
Andrés Soria Palomares  
Irene Cerezo Albusac  
Asesor: Juan Manuel Losilla Sorribes

Por FIA-UGT:  
Sergio Pla Aguilar  
Alfredo Sanmartín Beneyto  
Asesor: José María Vila García

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 19 de gener de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Mixta Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre aplicació en l'any 2011, de la jornada anual establida en el text del conveni.*  
[2011/4387]

Vista l'acta de l'acord subscrit el 3 de desembre de 2010, sobre determinació de dies no laborables en l'any 2011 a fi d'assegurar el compliment de la jornada anual de 1.736 hores pactada en el Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment, subscrit per la Comissió Mixta Paritària, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials ANEFHOP i FEDCAM, i de l'altra pels sindicats UGT-MCA-PV i CCOO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comisió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 19 de gener de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de reunió de la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Cement de la Comunitat Valenciana*

### Assistents

#### Representació empresarial:

Per ANEFHOP

- Francisco González Barroso
  - Enrique Biosca Garzó
- Per FEDCAM
- Vicente Cerezo Novejarque
  - Rafael Moscat Pomares

#### Representació social:

Per FECOMA CC OO

- Domingo Martínez Grau
  - José Heredia Contreras
  - Luis Cruz Cruzado
  - Sergio Carrascosa Ortiz
  - Miguel Montalbán Gámez
- Per MCA UGT
- Francisco Martí Gutiérrez
  - Vicente Mas Lambies

Secretaria Comissió  
Beatriz Elipe Songel

A València, el 3 de desembre de 2010, a les 11 hores, es reunixen en els locals de FEVEC els membres de la Comissió Mixta Paritària d'In-

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre aplicación en el año 2011, de la jornada anual establecida en el texto del convenio.*  
[2011/4387]

Vista el acta del acuerdo celebrado el 3 de diciembre de 2010, sobre determinación de días no laborables en el año 2011 a fin de asegurar el cumplimiento de la jornada anual de 1736 horas pactada en el Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Mixta Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales ANEFHOP y FEDCAM, y de otra, por los sindicatos UGT-MCA-PV y CCOO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 19 de enero de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunitat Valenciana*

### Asistentes

#### Representación empresarial:

Por ANEFHOP

- Francisco González Barroso
  - Enrique Biosca Garzó
- Por FEDCAM
- Vicente Cerezo Novejarque
  - Rafael Moscat Pomares

#### Representación social:

Por FECOMA CC OO

- Domingo Martínez Grau
  - José Heredia Contreras
  - Luis Cruz Cruzado
  - Sergio Carrascosa Ortiz
  - Miguel Montalbán Gámez
- Por MCA UGT
- Francisco Martí Gutiérrez
  - Vicente Mas Lambies

Secretaria Comisión  
Beatriz Elipe Songel

En Valencia, a 3 de diciembre de 2008, siendo las 11.00 horas, se reúnen en los locales de FEVEC, los miembros de la Comisión Mixta

terpretació del Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment indicats, a fi d'elaborar el calendari laboral per a l'any 2011, en virtut de la jornada anual estableida en el conveni col·lectiu vigent, sense perjúi del seu caràcter de provisional a resultes de la jornada real per al 2011, que sorgisca de la negociació del conveni autonòmic de derivats del ciment que succeísca l'actual.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada estableida de 1.736 hores l'any 2011, acorden:

1r) Llevat de pacte en contra entre empresa i treballadors, que podrán establecer el calendario que libremente convengan, para el año 2011 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el cas que les festes locals coincidiren en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a reducció de jornada, es compensarà el seu gaudi amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors

S'han computat per al seu càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacances per a l'any 2011:

València:

5 i 7 de gener  
17 i 18 de març  
10, 11 i 31 d'octubre  
9 i 30 de desembre.

Alacant:

5 i 7 de gener de 2011  
31 d'octubre de 2011  
5, 7, 9 i 30 de desembre del 2011  
El dia anterior o posterior a les dos festes locals.

Castelló:

5 i 7 de gener  
13, 14, 31 octubre  
5, 7, 9 i 26 de desembre

2n) Es faculta Vicente Cerezo Novejarque per a realitzar els tràmits de registre, depòsit i publicació.

Sense més assumptes a tractar-hi, una vegada llegida i firmada la present acta per un membre de cada representació, s'alça la sessió.

Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario laboral para el año 2.011, en virtud de la jornada anual establecida en el convenio colectivo vigente, sin perjuicio de su carácter de provisional a resultas de la jornada real para 2011, que surja de la negociación del convenio autonómico de derivados del cemento que suceda al actual

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2011, acuerdan:

1º) Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan, para el año 2011 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que, las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como reducción de jornada, se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2011:

Valencia:

5 y 7 de enero  
17 y 18 de marzo  
10, 11 y 31 de octubre  
9 y 30 de diciembre.

Alicante:

5 y 7 de enero de 2011  
31 de octubre de 2011  
5, 7, 9 y 30 de diciembre de 2011  
El día anterior o posterior a las dos fiestas locales.

Castellón:

5 y 7 de enero  
13, 14, 31 octubre  
5, 7, 9 y 26 de diciembre

2º) Se faculta a Vicente Cerezo Novejarque para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada la presente acta por un miembro de cada representación, se levanta la sesión.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 22 de març de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2011 en el Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló (codi 8000345011999). [2011/4389]*

Vista l'acta de l'accord subscrit el 25 de gener de 2011 sobre revisió salarial per a l'any 2011 en el Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesis Dental de València i Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesis Dental, i de l'altra, pel sindicat CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 22 de març de 2010.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de les Províncies de València i Castelló.*

#### Assistents

Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesis Dental de València

Juan Badal Manrique

Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesis Dental  
Pedro José Olivares Pérez

#### FSS CC OO

Carlos Boils Rodríguez

A València, a les 19 hores del dia 25 de gener de 2011, es reunixen les persones mencionades als efectes de la firma de les taules salarials per a l'any 2011 del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental per a les províncies de València i Castelló.

Les parts mencionades han arribat a un acord respecte a les taules salarials reals del conveni, i en ser correctes les que consten en este document, es procedix:

1r. A aprovar-les. La taula que resulta per a l'any 2011 és la següent:

Grup Salarial	Salari Mes
Grup Salarial 1	1.484,84 €
Grup Salarial 2	1.124,12 €
Grup Salarial 3	891,41 €
Grup Salarial 4	702,46 €
Grup Salarial 5	681,50 €
Plus Promoció Econòmica	46,38 €

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (cod. 8000345011999). [2011/4389]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 25 de enero de 2011 sobre revisión salarial para el año 2011 en el Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Provincial de Empresarios de laboratorios de Prótesis Dental de Valencia y Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, y de otra, por el sindicato CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 22 de marzo de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón.*

#### Asistentes

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia

Juan Badal Manrique

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental  
Pedro José Olivares Pérez

#### FSS CC OO

Carlos Boils Rodríguez

En Valencia, siendo las 19 horas del día 25 de enero de 2011, se reúnen las personas al margen referenciadas a los efectos de la firma de las tablas salariales para 2011 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental para las provincias de Valencia y Castellón.

Habiendo llegado a un acuerdo respecto a las tablas salariales reales del convenio por las partes arriba referenciadas, y siendo correctas las que constan en este documento, se procede:

1º. A la aprobación de las mismas, resultando para el año 2011 la siguiente tabla:

Grupo Salarial	Salario Mes
Grupo Salarial 1	1.484,84 €
Grupo Salarial 2	1.124,12 €
Grupo Salarial 3	891,41 €
Grupo Salarial 4	702,46 €
Grupo Salarial 5	681,50 €
Plus promoción económica	46,38 €

2n. Autoritzar per al registre, dipòsit i posterior publicació de la present acta, Vicenta Rosell Boïls.

En no haver més temes per tractar-hi, s'alça la sessió a les 20 hores del dia abans indicat i es firma la present acta en prova de conformitat.

2º. Autorizar para el registro, depósito y posterior publicación de la presente acta a Vicenta Rosell Boils.

No habiendo más temas que tratar, se levanta la sesión siendo las 20 horas del día anteriormente indicado y firmando la presente acta en prueba de conformidad.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 28 de febrer de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de revisió salarial definitiva per als anys 2008 i 2009 i provisional per a l'any 2010 en el Conveni col·lectiu per a empleats de notaries del territori del Col·legi Notarial de València (codi 80000035011985). [2011/5065]*

Vista l'acta de l'accord subscrit el 5 d'octubre de 2010, sobre revisió salarial definitiva per als anys 2008 i 2009 i provisional per a l'any 2010 en el Conveni col·lectiu per a empleats de notaries del territori del Col·legi Notarial de València, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per l'Associació Professional de Notaris del Col·legi Notarial de València, i de l'altra, per l'Associació Professional Lliure d'Empleats de Notaries de la Comunitat Valenciana (APLEN), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 28 de febrer de 2011.— El cap de l'Àrea de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu d'empleats de notaries del territori del Col·legi Notarial de València*

2008 - 2010

València, 5 d'octubre de 2010

A les 19.30 de hui, en els locals del Col·legi Notarial de València, carrer de Pascual i Genís, número 21, es reunix la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de notaries del territori del Col·legi Notarial de València, constituit per:

En representació de l'Associació Professional de Notaris del Col·legi Notarial de València: Alejandro Cervera Taulet, notari de València; Pedro Alfredo Doménech García, notari d'Alcoi i Javier Pablo Monforte Albalt, notari de Paiporta.

En representació de l'Associació Professional Lliure d'Empleats de Notaries, de la Comunitat Valenciana (APLEN): Antonio Santamaría Creo, de València; Francisco Romeu Vila, de València; Manuel José Ros Porcar, de Castellón i Chema Pérez Pellicer, d'Alzira.

Actuen com a portaveus de les representacions respectives els senyors Cervera i Santamaría, presidix la reunió Antonio Santamaría Creo i actua com a secretari Alejandro Cervera Taulet.

Donen a este acte el caràcter de Junta Decisòria que accepten per unanimitat, i de conformitat amb l'article 28.c del conveni vigent de 26 d'octubre de 1992, s'inicia l'acte conforme a l'ordre del dia següent:

1. Aprovació de les taules salarials definitives per a l'any 2008.
2. Aprovació taules salarials 2009.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial definitiva para los años 2008 y 2009 y provisional para el año 2010 en el Convenio colectivo para empleados de notarías del territorio del Colegio Notarial de Valencia (código: 80000035011985). [2011/5065]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 5 de octubre de 2010, sobre revisión salarial definitiva para los años 2008 y 2009 y provisional para el año 2010 en el Convenio colectivo para empleados de notarías del territorio del Colegio Notarial de Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación Profesional de Notarios del Colegio Notarial de Valencia, y de otra, por la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Comunidad Valenciana (APLEN), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 28 de febrero de 2011.— El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de empleados de notarías del territorio del Colegio Notarial de Valencia*

2008 - 2010

Valencia, 5 de octubre de 2010

Siendo las 19.30 horas de hoy, en los locales del Colegio Notarial de Valencia, calle de Pascual y Genís, número 21, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo para empleados de notarías del territorio del Colegio Notarial de Valencia, constituido a saber:

En representación de la Asociación Profesional de Notarios del Colegio Notarial de Valencia: Alejandro Cervera Taulet, notario de Valencia; Pedro Alfredo Doménech García, notario de Alcoy y Javier Pablo Monforte Albalt, notario de Paiporta.

En representación de la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías, de la Comunidad Valenciana (APLEN): Antonio Santamaría Creo, de Valencia; Francisco Romeu Vila, de valencia; Manuel José Ros Porcar, de Castellón y Chema Pérez Pellicer, de Alzira.

Actúan como portavoces de las respectivas representaciones los señores Cervera y Santamaría, preside la reunión Antonio Santamaría Creo y actúa como secretario Alejandro Cervera Taulet.

Dando a este acto el carácter de Junta Decisoria que aceptan por unanimidad, y de conformidad con el artículo 28.c del convenio vigente de 26 de octubre de 1992, se inicia el acto conforme al siguiente orden del día:

1. Aprobación de las tablas salariales definitivas para el año 2008.
2. Aprobación tablas salariales 2009.

### 3. Aprovació taules salarials provisionals per a l'any 2010.

A continuació després de certes debats sobre els distints punts del dia, es prenen, els següents,

#### Acords

##### A. Taules salarials

Elevació a definitiva de la taula salarial provisional pactada per a l'any 2008

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3
Oficials primers	1.559,32 €	1.351,65 €	1.219,52 €
Oficials segons	1.340,34	1.220,78	1.053,39
Auxiliars	1.219,52	965,30	879,72
Copistes	966,56	792,88	760,16
Subalterns	718,61	718,61	718,61

Vist l'acord de la Comissió Mixta de la Mesa Negociadora de data 15 de febrer de 2008, en què es va pactar un increment provisional del 2%, tinguda en compte la previsió d'inflació estableida pel Govern per a eixe exercici, s'assenyala que si l'IPC resultant és inferior al 2% la diferència en menys minvarà en la porció resultant els salariis de l'any 2009; i havent sigut fixat oficialment l'IPC de l'any 2008 en l'1,4%, ambdues parts eleven a definitiva la taula salarial provisional pactada per a l'any 2008; la diferència del 0,6% es tindrà en compte i minvarà la taula salarial que es confecciona per a l'exercici 2009, a continuació:

#### Taula salarial definitiva per a l'any 2009

En haver-se fixat oficialment l'IPC en l'àmbit estatal de l'any 2009 en el 0,8% i tinguts en compte els termes de l'Acord de la Comissió Mixta de la Mesa Negociadora de data 15 de febrer de 2008, en el qual s'enuncia que si l'IPC de l'any 2008 és inferior a l'increment provisional pactat del 2%, tal com així ha succeït, la diferència de 0,6% es té en compte i minva la taula salarial que es confecciona per a l'exercici de 2009.

Una vegada fixat oficialment l'IPC de l'any 2009 en el 0,8%, la taula salarial definitiva de l'any 2009, és el resultat d'augmentar el 0,2% a la taula salarial de l'any 2008.

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3
Oficials primers	1.562,44 €	1.354,35 €	1.221,96 €
Oficials segons	1.343,02	1.223,22	1.055,50
Auxiliars	1.221,96	967,23	881,48
Copistes	968,49	794,47	761,68
Subalterns	720,05	720,05	720,05

#### Taula salarial provisional per a l'any 2010

S'aplica per a l'any 2010 de forma provisional a la taula salarial de l'any 2009 la previsió d'inflació estimada en l'1%, que s'ha de pagar amb efectes des de l'1 de gener de 2010. A este augment provisional se li sumarà, si és el cas, la diferència que resulte quan es coneix l'IPC definitiu de l'any 2010. Si el IPC resultant és inferior a l'1%, la diferència en menys minvarà en la porció resultant els salariis de l'any 2011.

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3
Oficials primers	1.578,06 €	1.367,89 €	1.234,18 €
Oficials segons	1.356,45	1.235,45	1.066,06
Auxiliars	1.234,18	976,90	890,29
Copistes	978,17	802,41	769,30
Subalterns	727,25	727,25	727,25

B. A les quantitats resultants s'afegirà el complement d'antiguitat que pertoque en cada cas conforme a l'article 29 del conveni esmentat.

### 3. Aprobación tablas salariales provisionales para el año 2010.

A continuación después de ciertos debates sobre los distintos puntos del día, se toman, los siguientes

#### Acuerdos

##### A. Tablas salariales

Elevación a definitiva de la tabla salarial provisional pactada para el año 2008

Categorías	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Oficiales primeros	1.559,32 €	1.351,65 €	1.219,52 €
Oficiales segundos	1.340,34	1.220,78	1.053,39
Auxiliares	1.219,52	965,30	879,72
Copistas	966,56	792,88	760,16
Subalternos	718,61	718,61	718,61

Visto el acuerdo de la Comisión Mixta de la Mesa Negociadora de fecha 15 de febrero de 2008, en el que se pactó un incremento provisional del 2%, tenida en cuenta la previsión de inflación establecida por el Gobierno para ese ejercicio, señalándose que si el IPC resultante fuere inferior al 2% la diferencia en menos menguaría en la porción resultante los salarios del año 2009; y habiendo sido fijado oficialmente el IPC del año 2008, en el 1,4%, ambas partes elevan a definitiva la tabla salarial provisional pactada para el año 2008; la diferencia del 0,6% se tendrá en cuenta y menguará la tabla salarial que se confecciona para el ejercicio 2009, a continuación:

#### Tabla salarial definitiva para el año 2009

Habiéndose fijado oficialmente el IPC en el ámbito estatal del año 2009 en el 0,8% y tenidos en cuenta los términos del Acuerdo de la Comisión Mixta de la Mesa Negociadora de fecha 15 de febrero de 2008, en el que se enuncia que caso de ser inferior el IPC del año 2008 al incremento provisional pactado del 2%, tal como así ha acontecido, la diferencia de 0,6% se tiene en cuenta y mengua la tabla salarial que se confecciona para el ejercicio de 2009.

Fijado oficialmente el IPC del año 2009 en el 0,8%, la tabla salarial definitiva del año 2009, es el resultado de aumentar el 0,2% a la tabla salarial del año 2008.

Categorías	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Oficiales primeros	1.562,44 €	1.354,35 €	1.221,96 €
Oficiales segundos	1.343,02	1.223,22	1.055,50
Auxiliares	1.221,96	967,23	881,48
Copistas	968,49	794,47	761,68
Subalternos	720,05	720,05	720,05

#### Tabla salarial provisional para el año 2010

Se aplica para el año 2010 de forma provisional a la tabla salarial del año 2009 la previsión de inflación estimada en el 1%, que se ha de abonar con efectos desde el 1 de enero de 2010. A este aumento provisional se le sumará, en su caso, la diferencia que resulte en cuanto se conozca el IPC definitivo del año 2010. Si el IPC resultante fuere inferior al 1%, la diferencia en menos menguará en la porción resultante los salarios del año 2011.

Categorías	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Oficiales primeros	1.578,06 €	1.367,89 €	1.234,18 €
Oficiales segundos	1.356,45	1.235,45	1.066,06
Auxiliares	1.234,18	976,90	890,29
Copistas	978,17	802,41	769,30
Subalternos	727,25	727,25	727,25

B. A las cantidades resultantes se añadirá el complemento de antigüedad que proceda en cada caso conforme al artículo 29 del citado convenio.

Els salariis establits tenen la condició de mínims; per això els convenis acordats entre els notaris i els seus empleats que impliquen condicions mes beneficioses per a estos, subsistiran per a qui els gaudisca.

De la mateixa manera, els increments establits o que s'establisquen en virtut del present conveni, seran absorbits per qualsevol forma de retribució que perceben els empleats.

D. Els acords precedents i en especial les variacions dels salariis que es realitzen es comunicaran per la Comissió de Vigilància, amb caràcter immediat a tots els notaris i empleats del territori del Col·legi Notarial de València per les seues respectives associacions professionals i per al seu obligat compliment.

Perquè conste; llegida per tots, es redacta i aprova pels reunits la present acta, que s'estén en triple versió i a un sol efecte, i s'acorda la seu tramesa als afiliats dels col·lectius representats, es faculta els presidents de les associacions firmants, amb caràcter indistint i solidari per a efectuar tots els tràmits necessaris i que es creguen convenientes davant dels organismes competents, fins i tot davant la Direcció General de Treball, Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació de la Generalitat Valenciana, Direcció General de Treball i Seguretat Social i qualssevol altres centres oficials procedents, per a la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i el seu registre en l'organisme procedent.

I en conformitat, firmen tots els reunits la present acta i s'alça la sessió a les 21.30 hores del dia de la data.

Per la representació notarial, firmat: Alejandro Cervera, Pedro A. Doménech, Javier P. Monforte.

Per la representació dels empleats, firmat: Antonio Santamaría, Francisco Romeu, Manuel J. Ros, Chema Pérez.

Los salarios establecidos tienen la condición de mínimos, por lo que los convenios acordados entre los notarios y sus empleados que impliquen condiciones mas beneficiosas para éstos, subsistirán para quien venga disfrutándolos.

Del mismo modo, los incrementos establecidos o que se establezcan en virtud del presente convenio, serán absorbidos por cualquier forma de retribución que se viniere percibiendo por los empleados.

D. Los acuerdos precedentes y en especial las variaciones de los salarios que se realicen se comunicarán por la Comisión de Vigilancia, con carácter inmediato a todos los notarios y empleados del territorio del Colegio Notarial de Valencia por sus respectivas asociaciones profesionales y para su obligado cumplimiento.

Para que conste; leída por todos, se redacta y aprueba por los reunidos la presente acta, que se extiende por triplicado y a un solo efecto, acordándose su remisión a los afiliados de los colectivos representados, facultándose a los presidentes de las asociaciones firmantes, con carácter indistinto y solidario para efectuar todos los trámites precisos y que se creen convenientes ante los organismos competentes, incluso ante la Dirección General de Trabajo, Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social y cualesquiera otros centros oficiales procedentes, para la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* y su registro en el organismo procedente.

Y en su conformidad, se firma por todos los reunidos, la presente acta, levantándose la sesión a las 21.30 del día de la fecha.

Por la representación notarial, firmado: Alejandro Cervera, Pedro A. Doménech, Javier P. Monforte.

Por la representación de los empleados, firmado: Antonio Santamaría, Francisco Romeu, Manuel J. Ros, Chema Pérez.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 12 de maig de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de revisió salarial definitiva per a l'any 2010 en el Conveni col·lectiu per a empleats de notaries del territori del Col·legi Notarial de València (codi 80000035011985). [2011/7214]*

Vista l'acta de l'accord subscrit el 7 de febrer de 2010, sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2010 en el Conveni col·lectiu per a empleats de notaries del territori del Col·legi Notarial de València, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per l'Associació Professional de Notaris del Col·legi Notarial de València, i de l'altra, per l'Associació Professional Lliure d'Empleats de Notaries de la Comunitat Valenciana (APLEN), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 12 de maig de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu d'empleats de notaries del territori del Col·legi Notarial de València*

València, 7 de febrer de 2011

A les 19.30 hores, en els locals del Col·legi Notarial de València, carrer de Pascual i Genís, número 21, es reuniix la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de notaries del territori del Col·legi Notarial de València, constituit per:

En representació de l'Associació Professional de Notaris del Col·legi Notarial de València: Alejandro Cervera Taulet, notari de València; Pedro Alfredo Doménech García, notari d'Alcoi i Javier Pablo Monforte Albalat, notari de Paiporta.

En representació de l'Associació Professional Lliure d'Empleats de Notaries, de la Comunitat Valenciana (APLEN): Antonio Santamaría Creo, de València; Francisco Romeu Vila, de València; Manuel José Ros Porcar, de Castelló de la Plana i Chema Pérez Pellicer, d'Alzira.

Actuen com a portaveus de les representacions respectives els senyors Cervera i Santamaría, presidix la reunio Alejandro Cervera Taulet, i actua com a secretari Antonio Santamaría Creo.

Donen a este acte el caràcter de junta decisòria, que accepten per unanimitat, i de conformitat amb l'article 28.c del conveni vigent de 26 d'octubre de 1992, s'inicia l'acte conforme a l'ordre del dia següent, punt únic:

Aprovació de les taules salarials definitives per a l'any 2010

Comentat l'únic punt del dia es prenen els següents

### Acords

A Vistos els termes de l'Acord de la Comissió Mixta de la Mesa Negociadora de data 5 d'octubre de 2010, en què es va pactar un incre-

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial definitiva para el año 2010 en el Convenio colectivo para empleados de notarías del territorio del Colegio Notarial de Valencia (Código: 80000035011985). [2011/7214]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 7 de febrero de 2011, sobre revisión salarial definitiva para el año 2010 en el Convenio colectivo para empleados de notarías del territorio del Colegio Notarial de Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, y de otra, por la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Comunidad Valenciana (APLEN), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 12 de mayo de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de empleados de notarías del territorio del Colegio Notarial de Valencia*

Valencia, 7 de febrero de 2011

Siendo las 19.30, en los locales del Colegio Notarial de Valencia, calle de Pascual y Genís, número 21, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo para empleados de notarías del territorio del Colegio Notarial de Valencia, constituido a saber:

En representación de la Asociación Profesional de Notarios del Colegio Notarial de Valencia: Alejandro Cervera Taulet, notario de Valencia; Pedro Alfredo Domenech García, notario de Alcoy y Javier Pablo Monforte Albalat, notario de Paiporta.

En representación de la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías, de la Comunidad Valenciana (APLEN): Antonio Santa-maría Creo, de Valencia; Francisco Romeu Vila, de Valencia; Manuel José Ros Porcar, de Castellón de la Plana y Chema Pérez Pellicer, de Alzira.

Actúan como portavoces de las respectivas representaciones los señores Cervera y Santamaría, preside la reunión Alejandro Cervera Taulet y actúa como secretario Antonio Santamaría Creo.

Dando a este acto el carácter de junta decisoria que aceptan por unanimidad, y de conformidad con el artículo 28.c del convenio vigente de 26 de octubre de 1992, se inicia el acto conforme al siguiente orden del día, punto único:

Aprobación de las tablas salariales definitivas para el año 2010.

Comentado el único punto del día, se toman, los siguientes

### Acuerdos:

A) Vistos los términos del Acuerdo de la Comisión Mixta de la Mesa Negociadora de fecha 5 de octubre de 2010 en el que se pactó un

ment provisional de l'1%, tinguda en compte la previsió d'inflació establida pel Govern per a eixe exercici, i havent sigut fixat oficialment l'IPC de l'any 2010 en el 3%, ambdues parts acorden la taula salarial definitiva de l'any 2010, que és el resultat d'augmentar el 3% a la taula salarial definitiva de l'any 2009, tot això en els termes que a continuació s'enuncia:

Taules salariais definitives per a l'any 2010

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3
Oficials primers	1.609,31	1.394,98	1.258,62
Oficials segons	1.383,31	1.259,92	1.087,17
Auxiliars	1.258,62	996,25	907,92
Copistes	997,54	818,30	784,53
Subalterns	741,65	741,65	741,65

B) A les quantitats resultants s'afegirà el complement d'antiguitat que pertoque en cada cas conforme a l'article 29 del conveni esmentat.

Els salariis establerts tenen la condició de salari base, per això els convenis acordats entre els notaris i els seus empleats que impliquen condicions mes beneficioses per a estos, subsistiran per a qui els gaudisca.

De la mateixa manera, els increments establerts o que s'establisquen en virtut del present conveni, seran absorbits per qualsevol forma de retribució que perceben els empleats.

C) Els acords precedents i en especial les variacions dels salariis que es realitzen seran comunicats per la Comissió de Vigilància, amb caràcter immediat, a tots els notaris i empleats del territori del Col·legi Notarial de València per les seues respectives associacions professionals i per al seu obligat compliment.

Perquè conste; llegida per tots, es redacta i és aprovada pels reunits la present acta, que s'estén en triple versió i a un sol efecte, i s'acorda la seua tramesa als afiliats dels col·lectius representats, es faculta els presidents de les associacions firmants, amb caràcter indistint i solidari per a efectuar tots els tràmits necessaris i que es creguen convenientes davant dels organismes competents, fins i tot davant la Direcció General de Treball, Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació de la Generalitat Valenciana, Direcció General de Treball i Seguretat Social i qualssevol altres centres oficials procedents, per a la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i el seu registre en l'organisme procedent.

I en conformitat, firmen tots els reunits la present acta i s'alça la sessió a les 21.15 hores del dia de la data.

Per la representació notarial: Alejandro Cervera; Pedro A. Doménech, Javier P. Monforte.

Per la representació dels empleats: Antonio Santamaría, Francisco Romeu, Manuel J. Ros, Chema Pérez.

incremento provisional del 1%, tenida en cuenta la previsión de inflación establecida por el Gobierno para ese ejercicio; y habiéndose fijado oficialmente el IPC en el ámbito estatal del año 2010 en el 3%, ambas partes acuerdan la tabla salarial definitiva del año 2010, siendo el resultado de aumentar el 3% a la tabla salarial definitiva del año 2009; todo ello en los términos que a continuación se enuncia:

Tablas salariales definitivas para el año 2010.

Categorías	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Oficiales primeros	1.609,31	1.394,98	1.258,62
Oficiales segundos	1.383,31	1.259,92	1.087,17
Auxiliares	1.258,62	996,25	907,92
Copistas	997,54	818,30	784,53
Subalternos	741,65	741,65	741,65

B) A las cantidades resultantes se añadirá el complemento de antigüedad que proceda en cada caso conforme al artículo 29 del citado convenio.

Los salarios establecidos tienen la condición de salario base, por lo que los convenios acordados entre los notarios y sus empleados que impliquen condiciones mas beneficiosas para éstos, subsistirán para quien venga disfrutándolos.

Del mismo modo, los incrementos establecidos o que se establezcan en virtud del presente convenio, serán absorbidos por cualquier forma de retribución que se viniere percibiendo por los empleados.

C) Los acuerdos precedentes y en especial las variaciones de los salarios que se realicen se comunicarán por la Comisión de Vigilancia, con carácter inmediato a todos los notarios y empleados del territorio del Colegio Notarial de Valencia por sus respectivas asociaciones profesionales y para su obligado cumplimiento.

Para que conste; leída por todos, se redacta y aprueba por los reunidos la presente acta, que se extiende por triplicado y a un solo efecto, acordándose su remisión a los afiliados de los colectivos representados, facultándose a los presidentes de las asociaciones firmantes, con carácter indistinto y solidario para efectuar todos los trámites precisos y que se creen convenientes ante los organismos competentes, incluso ante la Dirección General de Trabajo, Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social y cualesquiera otros centros oficiales procedentes, para la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* y su registro en el organismo procedente.

Y en su conformidad, se firma por todos los reunidos, la presente acta, levantándose la sesión a las 21.15 horas del día de la fecha.

Por la representación notarial: Alejandro Cervera, Pedro A. Doménech, Javier P. Monforte.

Por la representación de los empleados: Antonio Santamaría, Francisco Romeu, Manuel J. Ros, Chema Pérez.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 30 de juliol de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del IV Conveni Col·lectiu de l'empresa TRAGSA adscrit al Servici de Brigades Rurals d'Emergències, al Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes i al Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca (codi 8000352). [2007/11906]*

Vist el text del IV Conveni Col·lectiu de l'empresa TRAGSA adscrit al Servici de Brigades Rurals d'Emergències, al Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes i al Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 28 de febrer de 2007, que està integrada per representants de l'empresa, i de part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de juliol de 2007.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

## IV CONVENI COL·LECTIU

### SERVICI DE BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA

### SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES

### SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA.

## ÍNDEX

### PREÀMBUL

#### TÍTOL I. DISPOSICIONS COMUNES

Article 1. Àmbit funcional

Article 2. Àmbit personal

Article 3. Àmbit territorial

Article 4. Àmbit temporal

Article 5. Vinculació a la totalitat

Article 6. Organització dels Serveis

Article 7. Període de prova

Article 8. Incapacitat temporal

Article 9. Vacances

Article 10. Excedències

Article 11. Assegurança d'accidents

Article 12. Assistència jurídica

Article 13. Indemnització per mort

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del IV Convenio Colectivo del Personal de la Empresa TRAGSA adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia, al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes y al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca (código 8000352). [2007/11906]*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo del Personal de la Empresa TRAGSA adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia, al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes y al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca, suscrito por la Comisión Negociadora el día 28 de febrero de 2007, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de julio de 2007.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

## IV CONVENIO COLECTIVO

### SERVICIO DE BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA

### SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES

### SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA.

## ÍNDICE

### PREÁMBULO

#### TÍTULO I. DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito territorial

Artículo 4. Ámbito temporal

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Artículo 6. Organización de los Servicios

Artículo 7. Período de prueba

Artículo 8. Incapacidad temporal

Artículo 9. Vacaciones

Artículo 10. Excedencias

Artículo 11. Seguro de accidentes

Artículo 12. Asistencia jurídica

Artículo 13. Indemnización por muerte

Article 14. Formació professional  
Article 15. Prevenció de Riscos i Salut Laboral  
Article 16. Permisos i llicències  
Article 17. Comissió de Seguiment del Conveni  
Article 18. Representació dels treballadors  
Article 19. Adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals  
Article 20. Faltes i sancions  
Article 21. Increments salarials  
ANNEX Núm. 1 FALTES I SANCIONS (Comunes a tots els Serveis inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu)

**TÍTOL II. DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL ADSCRIT AL SERVICI DE BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

Article 22. Brigades Rurals d'Emergència i Brigades de Reforç  
Article 23. Estabilitat en l'ocupació  
Article 24. Crida  
Article 25. Modificacions del Servici  
Article 26. Cobertura de vacants  
Article 27. Cobertura de llocs de nova creació  
Article 28. Vigilància de la salut i aptitud per al treball  
Article 29. Incorporació al treball  
Article 30. Cobertura provisional de les situacions d'incapacitat temporal  
Article 31. Jornada laboral  
Article 32. Hores extraordinàries  
Article 33. Canvis de torn  
Article 34. Permutes  
Article 35. Calendari Laboral  
Article 36. Règim retributiu  
Article 37. Complement professional del servei  
Article 38. Complement de localització  
Article 39. Complement de major dedicació  
Article 40. Pagues extraordinàries  
Article 41. Plus de transport i menjar  
Article 42. Garanties del personal que conduïx al servei de l'empresa  
Article 43. Excedències  
Article 44. Comissions de Servici  
Article 45. Permanència en actuacions d'emergència

**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)**

**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)**

**DISPOSICIÓ FINAL (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)**

ANNEX Núm. 2 PROVES D'APTITUD FÍSICA (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)

ANNEX Núm. 3 RÈGIM RETRIBUTIU (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)

ANNEX Núm. 4 EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)

ANNEX Núm. 5 FALTES I SANCIONS (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)

ANNEX Núm. 6 CATEGORIES PROFESSIONALS (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)

ANNEX Núm. 7 NOTIFICACIÓ DE CANVI DE TORN (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)

ANNEX Núm. 8 SOL·LICITUDS PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS I RETIRAR-SE'N (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)

ANNEX Núm. 9 BAREMS PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA PROMOCIÓ INTERNA (BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA)

**TÍTOL III. DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL ADSCRIT AL SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT**

Artículo 14. Formación profesional  
Artículo 15. Prevención de Riesgos y Salud Laboral  
Artículo 16. Permisos y licencias  
Artículo 17. Comisión de Seguimiento del Convenio  
Artículo 18. Representación de los trabajadores  
Artículo 19. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales  
Artículo 20. Faltas y sanciones  
Artículo 21. Incrementos salariales  
ANEXO Nº 1 FALTAS Y SANCIONES (Comunes a todos los Servicios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo)

**TÍTULO II. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

Artículo 22. Brigadas Rurales de Emergencia y Brigadas de Refuerzo  
Artículo 23. Estabilidad en el empleo  
Artículo 24. Llamamiento  
Artículo 25. Modificaciones del Servicio  
Artículo 26. Cobertura de vacantes  
Artículo 27. Cobertura de puestos de nueva creación  
Artículo 28. Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo  
Artículo 29. Incorporación al trabajo  
Artículo 30. Cobertura provisional de las situaciones de incapacidad temporal  
Artículo 31. Jornada laboral  
Artículo 32. Horas extraordinarias  
Artículo 33. Cambios de turno  
Artículo 34. Permutas  
Artículo 35. Calendario Laboral  
Artículo 36. Régimen retributivo  
Artículo 37. Complemento profesional del servicio  
Artículo 38. Complemento de localización  
Artículo 39. Complemento de mayor dedicación  
Artículo 40. Pagas extraordinarias  
Artículo 41. Pluses de transporte y comida  
Artículo 42. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa

Artículo 43. Excedencias  
Artículo 44. Comisiones de Servicio  
Artículo 45. Permanencia en actuaciones de emergencia

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)**

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)**

**DISPOSICIÓN FINAL (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)**

ANEXO Nº 2 PRUEBAS DE APTITUD FÍSICA (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

ANEXO Nº 3 RÉGIMEN RETRIBUTIVO (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

ANEXO Nº 4 EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

ANEXO Nº 5 FALTAS Y SANCIONES (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

ANEXO Nº 6 CATEGORÍAS PROFESIONALES (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

ANEXO Nº 7 NOTIFICACIÓN DE CAMBIO DE TURNO (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

ANEXO Nº 8 SOLICITUDES PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS Y RETIRARSE DE LOS MISMOS (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

ANEXO Nº 9 BAREMOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN INTERNA (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

**TÍTULO III. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO**

## I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES

- Article 46. Estabilitat en l'ocupació
- Article 47. Vigilància de la salut
- Article 48. Jornada laboral
- Article 49. Hores extraordinàries
- Article 50. Calendari Laboral
- Article 51. Règim retributiu
- Article 52. Complement de festius
- Article 53. Complement de disponibilitat
- Article 54. Complement per torns
- Article 55. Complement de penositat
- Article 56. Complement de responsabilitat
- Article 57. Complement de busseig
- Article 58. Complement per a atenció a situacions imprevistes urgents
- Article 59. Pagues extraordinàries
- Article 60. Plus de menjar

ANNEX Núm. 10 RÈGIM RETRIBUTIU (SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES)

ANNEX Núm. 11 EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL (SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES)

ANNEX Núm. 12 FALTES I SANCIONS (SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES)

ANNEX Núm. 13 CATEGORIES PROFESSIONALS SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES)

TÍTOL IV. DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL ADSCRIT AL SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA

- Article 61. Estabilitat en l'ocupació
- Article 62. Vigilància de la salut
- Article 63. Jornada laboral
- Article 64. Hores extraordinàries
- Article 65. Canvis de torn
- Article 66. Calendari Laboral
- Article 67. Règim retributiu
- Article 68. Complements de responsabilitat i activitat
- Article 69. Complement de busseig
- Article 70. Plus de transport i menjar
- Article 71. Pagues extraordinàries

ANNEX Núm. 14 RÈGIM RETRIBUTIU (SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

ANNEX Núm. 15 EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL (SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

ANNEX Núm. 16 FALTES I SANCIONS (SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

ANNEX Núm. 17 CATEGORIES PROFESSIONALS (SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

## PREÀMBUL

Les parts firmants del present conveni Col·lectiu es reconeixen mutuament la legitimació suficient per a negociar-ne el contingut.

Atesa la disparitat existent entre les tasques dels col·lectius afectats així com les diferències quant a la seua organització i dependència, el present conveni Col·lectiu s'estructura en quatre títols amb les denominacions i els continguts següents:

Títol I. Disposicions comunes.

Títol II. Disposicions específiques del personal adscrit al Servici de Brigades Rurals d'Emergència de la Comunitat Valenciana.

## Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES

- Artículo 46. Estabilidad en el empleo
- Artículo 47. Vigilancia de la salud
- Artículo 48. Jornada laboral
- Artículo 49. Horas extraordinarias
- Artículo 50. Calendario Laboral
- Artículo 51. Régimen retributivo
- Artículo 52. Complemento de festivos
- Artículo 53. Complemento de disponibilidad
- Artículo 54. Complemento de turnicidad
- Artículo 55. Complemento de penosidad
- Artículo 56. Complemento de responsabilidad
- Artículo 57. Complemento de buceo
- Artículo 58. Complemento para atención a situaciones imprevistas urgentes
- Artículo 59. Pagas extraordinarias
- Artículo 60. Plus de comida

ANEXO N° 10 RÉGIMEN RETRIBUTIVO (SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES)

ANEXO N° 11 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES)

ANEXO N° 12 FALTAS Y SANCIONES (SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES)

ANEXO N° 13 CATEGORÍAS PROFESIONALES (SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES)

TÍTULO IV. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA

- Artículo 61. Estabilidad en el empleo
- Artículo 62. Vigilancia de la salud
- Artículo 63. Jornada laboral
- Artículo 64. Horas extraordinarias
- Artículo 65. Cambios de turno
- Artículo 66. Calendario Laboral
- Artículo 67. Régimen retributivo
- Artículo 68. Complementos de responsabilidad y actividad
- Artículo 69. Complemento de buceo
- Artículo 70. Pluses de transporte y comida
- Artículo 71. Pagas extraordinarias

ANEXO N° 14 RÉGIMEN RETRIBUTIVO (SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

ANEXO N° 15 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

ANEXO N° 16 FALTAS Y SANCIONES (SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

ANEXO N° 17 CATEGORÍAS PROFESIONALES (SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

## PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para negociar el contenido del mismo.

Dada la disparidad existente entre los cometidos de los colectivos afectados así como las diferencias en cuanto a la organización y dependencia de los mismos, el presente Convenio Colectivo se estructura en cuatro títulos con las siguientes denominaciones y contenidos:

Título I. Disposiciones comunes.

Título II. Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia de la Comunidad Valenciana.

Títol III. Disposicions específiques del personal adscrit al Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes

Títol IV. Disposicions específiques del personal adscrit al Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca.

## TÍTOL I DISPOSICIONS COMUNES

### *Article 1. Àmbit funcional*

El present conveni Col·lectiu serà d'obligat compliment en les activitats vinculades al personal adscrit al Servici de Brigades Rurals d'Emergència dependent de la Direcció General d'Interior de la conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques de la Generalitat Valenciana i en les actuacions que, amb motiu de catàstrofes o emergències de qualsevol tipus, TRAGSA haja de realitzar en la dita Comunitat i especialment en el seu medi rural, amb la salvaguarda recollida en la disposició transitòria única.

Igualment, i amb les particularitats que es recullen en el text del Conveni, el seu àmbit funcional s'estén a les activitats vinculades al personal adscrit al Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes dependent del Servici de Parcs Naturals de la conselleria de Territori i Habitatge de la Generalitat Valenciana i de la Secretaria General de Pesca Marítima del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació.

Finalment, el seu àmbit funcional també s'estén a les activitats vinculades al personal adscrit al Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca, dependent de la Secretaria General de Pesca Marítima del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació.

### *Article 2. Àmbit personal*

El contingut del present conveni s'aplicarà als treballadors de TRAGSA que, sota relació juridicolaboral, realitzen les activitats assenyalades en l'article anterior.

### *Article 3. Àmbit territorial*

El present conveni és d'exclusiva aplicació a l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

### *Article 4. Àmbit temporal*

El present conveni tindrà una vigència de tres anys, des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2007, excepte en aquelles matèries per a les quals es definisca expressament un termini de vigència distint.

La seua denúncia es produirà automàticament el 31 de desembre de 2007. No obstant això, quedarà prorrogat com a dret positiu mentre no es negocie un altre Conveni Col·lectiu que el substituïsca.

### *Article 5. Vinculació a la totalitat*

Ambdues parts convenen que les condicions fixades en este Conveni Col·lectiu seran aplicables mentre tinguen vigència totes i cada una d'elles, sense perjuí del que s'ha establiti quant a revisió de les condicions econòmiques.

En el cas que l'autoritat o òrgan competent en la matèria declararen nula alguna de les parts contingudes en el present conveni, este quedrà sense eficàcia pràctica, i s'haurà de reconsiderar el seu contingut, bé parcialment o en la seua totalitat, per la Comissió de Seguiment.

En estos supòsits, les parts signatàries del Convenio se comprometen a reunir-se, dins dels deu dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi d'estudiar el problema plantejat. Si no s'arriba a un acord en el termini de trenta dies des de la primera reunió, ambdues parts es comprometen a fixar un calendari per a tornar a negociar el Convenio en la seua totalitat.

### *Article 6. Organització dels servicis*

L'organització dels servicis és competència exclusiva de cada un dels organismes que es mencionen a continuació, tot això sense

Título III. Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes

Título IV. Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca.

## TÍTULO I DISPOSICIONES COMUNES

### *Artículo 1. Ámbito funcional*

El presente Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento en las actividades vinculadas al personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia dependiente de la Dirección General de Interior de la conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana y en las actuaciones que, con motivo de catástrofes o emergencias de cualquier tipo, TRAGSA deba realizar en dicha Comunidad y especialmente en su medio rural, con la salvaguarda recogida en la Disposición Transitoria Única.

Igualmente y con las particularidades que se recogen en el texto del Convenio, su ámbito funcional se extiende a las actividades vinculadas al personal adscrito al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes dependiente del Servicio de Parques Naturales de la conselleria de Territorio y Vivienda de la Generalitat Valenciana y de la Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Por último, su ámbito funcional también se extiende a las actividades vinculadas al personal adscrito al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca, dependiente de la Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

### *Artículo 2. Ámbito personal*

El contenido del presente Convenio será de aplicación a los trabajadores de TRAGSA que, bajo relación jurídico-laboral, realicen las actividades señaladas en el artículo anterior.

### *Artículo 3. Ámbito territorial*

El presente Convenio es de exclusiva aplicación al ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

### *Artículo 4. Ámbito temporal*

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, excepto en aquellas materias para las que se defina expresamente un plazo de vigencia distinto.

Su denuncia se producirá automáticamente el 31 de diciembre de 2007. No obstante quedará prorrogado como derecho positivo en tanto no se negocie otro Convenio Colectivo que le sustituya.

### *Artículo 5. Vinculación a la totalidad*

Ambas partes convienen que las condiciones fijadas en este Convenio Colectivo serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia declarasen nula alguna de las partes contenidas en el presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado su contenido, bien parcialmente o en su totalidad, por la Comisión de Seguimiento.

En estos supuestos, las partes signatarias del Convenio se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de estudiar el problema planteado. Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de treinta días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para proceder a la renegociación del Convenio en su totalidad.

### *Artículo 6. Organización de los Servicios*

La Organización de los Servicios es competencia exclusiva de cada uno de los Organismos que se citan a continuación, todo ello sin

menoscabament del que estableixen les disposicions legals vigents en matèria laboral i en el present conveni Col·lectiu:

Servici de Brigades Rurals d'Emergència:

– Direcció General d'Interior de la conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques de la Generalitat Valenciana

Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes:

– Servei de Parcs Naturals de la conselleria de Territori i Habitatge de la Generalitat Valenciana

– Secretaria General de Pesca Marítima del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació.

Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca:

– Secretaria General de Pesca Marítima del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació

*Article 7. Període de prova*

S'establiss un període de prova per a aquells treballadors que siguin contractats per primera vegada, durant el qual tindran els drets i les obligacions corresponents a la seua categoria professional, excepte els derivats de la resolució del contracte que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les dues parts sense dret a cap indemnització.

La duració del període de prova serà:

Personal no titulat: 30 dies naturals.

Personal titulat o assimilat: 90 dies naturals.

*Article 8. Incapacitat temporal*

Tot el personal afectat pel present conveni, en els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, percebrà un complement per part de l'empresa que garantís el 100% de les seues retribucions, incloent-hi els pluses de menjar i transport, des de l'endemà de la baixa mèdica.

La mateixa garantia s'establirà en el cas que la dita incapacitat es produís per malaltia comuna o accident no laboral i siga necessària l'hospitalització en planta del treballador.

En el cas que la incapacitat temporal amb baixa es produís per malaltia comuna o accident no laboral, i no siga necessària l'hospitalització en planta del treballador tindrà dret a percebre:

1. Durant els tres primers dies d'incapacitat temporal de cada any el cent per cent de les seues retribucions.

2. Un complement que cobrisca el 75% de les seues retribucions a partir del desé dia, incloent en les dites retribucions el plus de menjar i el plus de transport.

En estes situacions les pagues extraordinàries es perceben íntegres en el moment del seu abonament.

*Article 9. Vacances*

Tot el personal gaudirà d'un període de vacances de 36 dies naturals el 2005, 37 dies naturals el 2006 i 39 dies naturals el 2007, o de la part proporcional que corresponga al temps treballat.

Els dies de vacances seran retribuïts i s'hauran de gaudir dins de l'any natural.

Amb tres mesos d'antelació, els treballadors podran comunicar a la Direcció d'Obra les seues preferències sobre les dates de gaudi de les vacances i sobre el possible fraccionament d'estes en diversos períodes.

Cada treballador haurà de conéixer amb dos mesos d'antelació el període per al seu gaudi.

Per acord de la Comissió de Seguiment s'estudiarà el programa de vacances amb la deguda antelació, conforme a les pecularitats del Servici que s'ha de prestar.

Quan un treballador es trobe en situació d'incapacitat temporal abans d'iniciar el període de vacances assignat, podrà optar entre gaudir el temps que ha romàs en IT dins de vacances en un altre període de que acorde amb l'empresa o la compensació econòmica d'este. En cas de desacord entre ambdues parts l'última decisió li correspondrà a l'empresa.

menoscabo de lo establecido en las disposiciones legales vigentes en materia laboral y en el presente Convenio Colectivo:

Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia:

– Dirección General de Interior de la conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana

Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes:

– Servicio de Parques Naturales de la conselleria de Territorio y Vivienda de la Generalitat Valenciana

– Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca:

– Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

*Artículo 7. Período de prueba*

Se establece un período de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la resolución del contrato que podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes sin derecho a indemnización alguna.

La duración del período de prueba será:

Personal no titulado: 30 días naturales.

Personal titulado o asimilado: 90 días naturales.

*Artículo 8. Incapacidad temporal*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento por parte de la empresa que garantice el 100% de sus retribuciones, incluyendo en las mismas los pluses de comida y transporte, desde el día siguiente a la baja médica.

La misma garantía se establecerá en el supuesto de que dicha incapacidad se produzca por enfermedad común o accidente no laboral y sea preciso la hospitalización en planta del trabajador.

En el caso de que la incapacidad temporal con baja se produzca por enfermedad común o accidente no laboral, y no sea precisa la hospitalización en planta del trabajador tendrá derecho a percibir:

1. Durante los tres primeros días de incapacidad temporal de cada año el cien por cien de sus retribuciones.

2. Un complemento que cubra el 75% de sus retribuciones a partir del décimo día, incluyendo en dichas retribuciones el plus de comida y el plus de transporte.

En estas situaciones las pagas extraordinarias se percibirán íntegras en el momento de su abono.

*Artículo 9. Vacaciones*

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones de 36 días naturales en 2005, 37 días naturales en 2006 y 39 días naturales en 2007, o de la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Los días de vacaciones serán retribuidos y a disfrutar dentro del año natural.

Con tres meses de antelación, los trabajadores podrán comunicar a la Jefatura de Obra sus preferencias sobre las fechas de disfrute de sus vacaciones y sobre el posible fraccionamiento de las mismas en varios períodos.

Cada trabajador conocerá con dos meses de antelación el periodo para el disfrute de las mismas.

Por acuerdo de la Comisión de Seguimiento se estudiará el programa de vacaciones con la debida antelación, conforme a las peculiaridades del Servicio a prestar.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal antes de iniciar el periodo de vacaciones asignado, este podrá optar entre disfrutar el tiempo que ha permanecido en IT dentro de vacaciones en otro periodo que acuerde con la Empresa o la compensación económica del mismo. En caso de desacuerdo entre ambas partes la última decisión le corresponderá a la Empresa.

#### *Article 10. Excedències*

Les excedències podran ser forçoses, voluntàries o per motius familiars

##### 1. Excedència forçosa

Donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seua vigència. Es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència forçosa els treballadors que exercisquen càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives. Mentre dure l'exercici del seu càrrec tindran dret a la reserva del seu lloc de treball i al còmput de l'antiguitat, i s'hi hauran de reincorporar dins del mes següent a la data del cessament.

##### 2. Excedència voluntària

El treballador amb almenys una antiguitat en les RP d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

El treballador podrà prorrogar per períodes mínims de dotze mesos la seua excedència voluntària fins a un màxim de 5 anys, amb notificació prèvia a l'empresa amb un mes d'antelació a la finalització del dit període d'excedència.

Si a la tornada de l'excedència voluntària al treballador no se li pot assignar un lloc de semblants característiques al que estava ocupant abans de passar a la dita situació, podrà optar per incorporar-se al servei de forma provisional en una vacant d'igual o inferior categoria i de menor duració, per mitjà de contracte per obra o servici determinat mantenint el dret de reingrés fins que es produïsca una vacant de la mateixa categoria i duració. El període que dure esta situació no serà computable a efectes d'antiguitat en la corresponent RP. Quan es produïsca una vacant de característiques semblants al lloc deixat se li oferirà a tal treballador i, si no l'accepta, causarà baixa definitiva en l'empresa.

##### 3. Excedència per motius familiars

A) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant de permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, des de la de la resolució judicial o administrativa. Este tipus d'excedència comporta la reserva del lloc de treball.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència, conforme al que estableix este apartat, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb ocasió de la seua reincorporació.

B) També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a un any i en les mateixes condicions que les detallades en el paràgraf anterior, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en els dos apartats anteriors constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta acabarà amb la que, si és el cas, es gaudix.

#### *Article 11. Asegurança d'accidents*

1. Com a millora de les prestacions de la Seguretat Social s'establix una assegurança que cobrisca els riscos de mort o incapacitat quan es derive d'accident.

#### *Artículo 10. Excedencias*

Las excedencias podrán ser forzosas, voluntarias o por motivos familiares

##### 1. Excedencia forzosa

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas. Mientras dure el ejercicio de su cargo tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, debiendo reincorporarse a dicho puesto dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

##### 2. Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en las RP de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador podrá prorrogar por periodos mínimos de doce meses su excedencia voluntaria hasta un máximo de 5 años, previa notificación a la Empresa con un mes de antelación a la finalización de dicho periodo de excedencia.

Si al regreso de la excedencia voluntaria al trabajador no se le puede asignar un puesto de similares características al que estaba ocupando antes de pasar a dicha situación, éste podrá optar por incorporarse al servicio de forma provisional en una vacante de igual o inferior categoría y de menor duración, mediante contrato por obra o servicio determinado manteniendo el derecho de reingreso hasta que se produzca una vacante de la misma categoría y duración. El periodo que dure esta situación no será computable a efectos de antigüedad en la correspondiente RP. Cuando se produzca una vacante de características similares al puesto dejado se le ofertará a dicho trabajador y, en caso de no aceptar la misma, causará baja definitiva en la Empresa.

##### 3. Excedencia por motivos familiares

A) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la de la resolución judicial o administrativa. Este tipo de excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

B) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año y en las mismas condiciones que las detalladas en el párrafo anterior, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los dos apartados anteriores constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

#### *Artículo 11. Seguro de accidentes*

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social se establece un seguro que cubra los riesgos de muerte o incapacidad cuando se derive de accidente.

2. Esta assegurança consistirà en l'abonament, durant l'any 2005, de 43.478,23 euros per al cas de mort i de 86.956,43 euros per al cas d'incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa.

En els casos d'incapacitat permanent parcial, per a la seu graduació i la quantitat que a ella correspon, caldrà ajustar-se en el que estableix la pòlissa que l'empresa té subscrita amb la corresponent entitat asseguradora, de la qual tindrà coneixement la Comissió de Seguiment.

Per a la resta d'anys de vigència del present conveni els imports seran:

	Any 2006	Any 2007
Millora de les prestacions de la Seguretat Social en cas de mort	44.347,79 €	(1)
Millora de les prestacions de la Seguretat Social en cas d'incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa.	88.695,56 €	(1)

(1) Segons Conveni Col·lectiu de Tragsa

3. Tindran dret a esta assegurança els treballadors inclosos en l'àmbit personal d'este Conveni que presten servis en l'empresa en el moment de produir-se el fet causant.

Esta assegurança atorga cobertura per a accidents durant les 24 hores del dia, i afecta els accidents laborals i no laborals que produïsquen les situacions definides anteriorment.

#### *Article 12. Assistència jurídica*

L'empresa garantirà l'assistència jurídica que necessiten els treballadors quan, per l'exercici de les seues funcions i en compliment de les ordres dels seus caps, es vegein immersos en reclamacions judicials formulades per tercers perjudicats.

No es prestarà esta assistència jurídica quan es tracte de qüestions o conflictes suscitats entre el treballador i l'empresa o l'administració pública titular del servei.

Igualment, l'empresa haurà de tindre subscrita una pòlissa que cobrisca la responsabilitat civil enfront de tercers en què puga incórrer per l'exercici de la seu activitat professional.

#### *Article 13. Indemnització per mort.*

1. L'empresa pagarà al cònjuge o parella de fet legalment reconeguda del treballador, que mora per causa diferent d'accident, les quantitats següents:

Any 2005		
Viuda o viudo	3.733,20 Euros	
Per cada ascendent a càrrec seu	622,20 Euros	
Per cada fill menor de 18 anys o major disminuït	622,20 Euros	
Per cada fill major de 18 anys i menor de 25, que cursen estudis	622,20 Euros	

Any 2006		
Viuda o viudo	3.807,86 Euros	
Per cada ascendent a càrrec seu	634,64 Euros	
Per cada fill menor de 18 anys o major disminuït	634,64 Euros	
Per cada fill major de 18 anys i menor de 25, que cursen estudis	634,64 Euros	

Any 2007		
Viuda o viudo	(1)	
Per cada ascendent a càrrec seu	(1)	
Per cada fill menor de 18 anys o major disminuït	(1)	
Per cada fill major de 18 anys i menor de 25, que cursen estudis	(1)	

(1) Segons Conveni Col·lectiu de Tragsa

2. Tal seguro consistirá en el abono, durante el año 2005, de 43.478,23 euros para el caso de muerte y de 86.956,43 euros para el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

En los casos de incapacidad permanente parcial, para su graduación y la cantidad que a ella corresponde, se estará en lo establecido en la póliza que la Empresa tiene suscrita con la correspondiente Entidad Aseguradora, de la cual tendrá conocimiento la Comisión de Seguimiento.

Para los restantes años de vigencia del presente convenio los importes serán:

	Año 2006	Año 2007
Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social en caso de muerte	44.347,79 €	(1)
Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social en caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.	88.695,56 €	(1)

(1) Según Convenio Colectivo de Tragsa

3. Tendrán derecho a este seguro los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que presten servicios en la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

Dicho seguro otorga cobertura para accidentes durante las 24 horas del día, afectando a los accidentes laborales y no laborales que produzcan las situaciones definidas anteriormente.

#### *Artículo 12. Asistencia jurídica*

La Empresa garantizará la asistencia jurídica que precisen los trabajadores cuando, por el desempeño de sus funciones y en cumplimiento de las órdenes de sus mandos, se vieran inmersos en reclamaciones judiciales formuladas por terceros perjudicados.

No sé prestará dicha asistencia jurídica cuando se trate de cuestiones o conflictos suscitados entre el trabajador y la Empresa o la administración Pública Titular del Servicio.

Igualmente, la Empresa deberá tener suscrita una póliza que cubra la responsabilidad civil frente a terceros en que pudiera incurrirse por el desarrollo de su actividad profesional.

#### *Artículo 13. Indemnización por muerte.*

1. La Empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida del trabajador, que falleciese por causa distinta a accidente, las siguientes cantidades:

Año 2005		
Viuda o viudo	3.733,20 Euros	
Por cada ascendente a su cargo	622,20 Euros	
Por cada hijo menor de 18 años o mayor disminuido	622,20 Euros	
Por cada hijo mayor de 18 años y menor de 25, que cursen estudios	622,20 Euros	

Año 2006		
Viuda o viudo	3.807,86 Euros	
Por cada ascendente a su cargo	634,64 Euros	
Por cada hijo menor de 18 años o mayor disminuido	634,64 Euros	
Por cada hijo mayor de 18 años y menor de 25, que cursen estudios	634,64 Euros	

Año 2007		
Viuda o viudo	(1)	
Por cada ascendente a su cargo	(1)	
Por cada hijo menor de 18 años o mayor disminuido	(1)	
Por cada hijo mayor de 18 años y menor de 25, que cursen estudios	(1)	

(1) Según Convenio Colectivo de Tragsa

2. En cas de defunció per qualsevol causa, es pagarà als mateixos beneficiaris l'import d'una paga extraordinària.

#### *Article 14. Formació professional*

De conformitat amb el que preveu l'Estatut dels Treballadors i a fi de facilitar la seua capacitat i promoció professional, l'empresa, amb la participació dels organismes oficials i dels representants dels treballadors, elaborarà un Pla de Formació anual d'acord amb les necessitats actuals i futures del Servici, contribuint amb això a l'estabilitat en l'ocupació.

La formació s'orientarà entorn dels principis següents:

- Definició del perfil de cada categoria professional.
- Determinació del nivell de competència professional de cada treballador.
- Nivell d'adequació de cada treballador al perfil de la seua categoria professional.
- Formació específica a rebre per cada treballador.

El desenvolupament dels anteriors principis es realitzarà per la Comissió de Seguiment del present conveni en els termes que determinen les seues normes d'actuació.

En el supòsit que l'empresa no desenvolupe un Pla de Formació propi o no es puga acordar un Pla de Formació conjunt amb les organitzacions sindicals, els treballadors afectats que així ho desitgen podrán assistir, durant un màxim d'una jornada o la part proporcional que corresponga al seu període de contractació, als cursos de formació que a este efecte desenvolupen les organitzacions mencionades. Per a això hauran de notificar i acreditar la seua assistència a l'empresa i l'objecte de la formació haurà d'estar relacionat amb les funcions i tasques que duguen a terme en els seus llocs de treball.

La dita jornada o la seua part proporcional es computarà com a temps de treball efectiu.

#### *Article 15. Prevenció de Riscos i Salut Laboral*

L'empresa s'obliga a complir i fer cumplir les normes vigents en matèria de Seguretat i Salut en el Treball, conforme al que estableix la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i les disposicions que les despleguen.

Amb este propòsit, el Servici de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa, amb la col·laboració de la Comissió de Seguiment, elaborarà un programa d'activitats preventives tendents a garantir l'adecuada protecció de la Seguretat i la Salut dels Treballadors.

Este programa haurà de recollir les distintes actuacions referents a:

- Determinació i evaluació dels factors de risc que puguen afectar la Seguretat i la Salut dels treballadors.
- Assenyalamet de les prioritats en l'adopció de mesures preventives adequades i la vigilància de la seua eficàcia.
- Informació i formació dels treballadors.
- Prestació de primers auxilis i plans d'emergència.
- Vigilància de la Salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

Tots els treballadors estaran dotats dels Equips de Protecció Individual adequats a les activitats i tasques a realizar, conforme al que estableix respecte d'això en els annexos núm. 4, 11 i 15.

#### *Article 16. Permisos i llicències*

Els treballadors, amb justificació prèvia adequada, tindran dret a sol·licitar llicències retribuïdes per les causes i temps següents:

- a) Disset dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Per al col·lectiu adscrit al Servei Brigades Rurals d'Emergència: dos dies de treball efectiu consecutius en cas de naixement o adopció de fill. Quan per eixe motiu el treballador necessite traslladar-se a localitat diferent de la del seu domicili habitual, el termini serà tres dies de treball efectiu consecutius.

Per als col·lectius adscrits als Serveis de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbrets i de Man-

2. En caso de fallecimiento por cualquier causa, se abonarán a los mismos beneficiarios el importe de una paga extraordinaria.

#### *Artículo 14. Formación profesional*

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y con el fin de facilitar su capacitación y promoción profesional, la empresa, con la participación de los organismos oficiales y de los representantes de los trabajadores, elaborará un Plan de Formación anual acorde con las necesidades actuales y futuras que demande el Servicio, contribuyendo con ello a la estabilidad en el empleo.

La formación se orientará en torno a los siguientes principios:

- Definición del perfil de cada categoría profesional.
- Determinación del nivel de competencia profesional de cada trabajador.
- Nivel de adecuación de cada trabajador al perfil de su categoría profesional.
- Formación específica a recibir por cada trabajador.

El desarrollo de los anteriores principios se realizará por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio en los términos que determinen sus normas de actuación.

En el supuesto que la empresa no desarrolle un Plan de Formación propio o no se pueda acordar un Plan de Formación conjunto con las Organizaciones Sindicales, los trabajadores afectados que así lo deseen podrán asistir, durante un máximo de una jornada o la parte proporcional que corresponda a su período de contratación, a los cursos de formación que a tal efecto desarrollen las mencionadas Organizaciones. Para ello deberán notificar y acreditar su asistencia a la empresa y el objeto de la formación tendrá que estar relacionado con las funciones y cometidos que desarrollen en sus puestos de trabajo.

Dicha jornada o su parte proporcional se computará como tiempo de trabajo efectivo.

#### *Artículo 15. Prevención de Riesgos y Salud Laboral*

La empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y las Disposiciones que desarrollen ambas.

Con este propósito, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, con la colaboración de la Comisión de Seguimiento, elaborará un programa de actividades preventivas tendentes a garantizar la adecuada protección de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores.

Dicho programa deberá contemplar las distintas actuaciones referentes a:

- Determinación y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Seguridad y la Salud de los trabajadores.
- Señalamiento de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores.
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la Salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Todos los trabajadores estarán dotados de los Equipos de Protección Individual adecuados a las actividades y tareas a realizar, conforme a lo establecido al respecto en los anexos nº 4, 11 y 15.

#### *Artículo 16. Permisos y licencias*

Los trabajadores, previa justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

b) Para el colectivo adscrito al Servicio Brigadas Rurales de Emergencia: Dos días de trabajo efectivo consecutivos en caso de nacimiento o adopción de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite trasladarse a localidad distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será tres días de trabajo efectivo consecutivos.

Para los colectivos adscritos a los Servicios de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbre-

teniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca i el personal del servei Brigades Rurals d'Emergència no subjecte als torns de Brigades Dobles: dos dies naturals en cas de naixement o adopció de fill. Quan per eixe motiu el treballador necessite traslladar-se a localitat diferent de la del seu domicili habitual, el termini serà de quatre dies naturals consecutius.

c) Per al col·lectiu adscrit al Servei Brigades Rurals d'Emergència: dos dies de treball efectiu consecutius per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite traslladar-se a localitat diferent de la del seu domicili habitual, el termini serà de tres dies de treball efectiu consecutius.

Per als col·lectius adscrits als Serveis de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbrets i de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca i el personal del servei Brigades Rurals d'Emergència no subjecte als torns de Brigades Dobles: tres dies continuats per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite traslladar-se a localitat diferent de la del seu domicili habitual, el termini serà de cinc dies naturals consecutius.

d) Dos dies per trasllat de domicili habitual (independentment si el mateix es realitza dins de la mateixa localitat o entre localitats distintes).

e) Un dia per matrimoni de fills o pares. Quan este esdeveniment obligue a realitzar un desplaçament superior a 150 km., la llicència serà de dos dies continuats.

f) Per a concórrer a exàmens finals, alliberadors o altres proves definitives d'aptitud i evaluació de centres oficials de formació durant els dies de la seua realització, el seu conjunt no haurà d'excedir de quinze dies anuals i s'hauran de presentar les certificacions corresponents a les dites assistències.

g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència forçosa.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'esta del salari a què tinga dret en l'empresa.

h) Per a realizar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits en el present conveni.

i) Dotze hores anuals de llicència per a l'assistència a consultes mèdiques o acompañar-hi familiars, incloent-hi les visites el fi de les quals siga la tramitació de receptes mèdiques.

j) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

k) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en una hora amb la mateixa finalitat. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

Igualment, la treballadora podrà optar per l'acumulació, en jornades completes, del referit dret a l'hora diària d'absència al treball per lactància i gaudir-les immediatament a continuació del període de descans per maternitat previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, i este període quedará incrementat en 2 setmanes més de descans

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim

tes y de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca y el personal del servicio Brigadas Rurales de Emergencia no sujeto a los turnos de Brigadas Dobles: Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite trasladarse a localidad distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días naturales consecutivos.

c) Para el colectivo adscrito al Servicio Brigadas Rurales de Emergencia: Dos días de trabajo efectivo consecutivos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite trasladarse a localidad distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será de tres días de trabajo efectivo consecutivos.

Para los colectivos adscritos a los Servicios de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes y de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca y el personal del servicio Brigadas Rurales de Emergencia no sujeto a los turnos de Brigadas Dobles: Tres días continuados por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite trasladarse a localidad distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será de cinco días naturales consecutivos.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual (independientemente si el mismo se realiza dentro de la misma localidad o entre localidades distintas).

e) Un día por matrimonio de hijos o padres. Cuando dicho acontecimiento obligue a realizar un desplazamiento superior a 150 km., la licencia será de dos días continuados.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de quince días anuales y debiendo presentar las certificaciones correspondientes de dichas asistencias.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

i) Doce horas anuales de licencia para la asistencia a consultas médicas o acompañar a familiares a las mismas, incluyendo las visitas cuyo fin sea la tramitación de recetas médicas.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la trabajadora podrá optar por la acumulación, en jornadas completas, del referido derecho a la hora diaria de ausencia al trabajo por lactancia y disfrutarlas inmediatamente a continuación del periodo de descanso por maternidad previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, quedando incrementado dicho periodo en 2 semanas más de descanso

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo

de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís caldrà ajustar-se al que preveu el paràgraf últim d'este article.

I) Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats k) i l) d'este article, corresponderà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Nota: Tots els permisos i llicències establerts en el present conveni s'aplicaran a la parella de fet legalment reconeguda

#### *Article 17. Comissió de Seguiment del Conveni*

Dins dels quinze dies següents a la data de publicació del present conveni en el DOCV es constituirà una Comissió de Seguiment del conveni, composta per vuit membres designats, per meitat, per la representació de l'empresa i per la de la part social. Els membres d'esta última part seran delegats adscrits als serveis del present conveni i seran designats pel Comitè Regional.

Seràn funcions específiques d'esta Comissió les següents:

- Interpretació, desenvolupament, estudi i vigilància del compliment del present conveni.
- Participació en l'elaboració i seguiment del Pla de Formació.
- Participació en l'elaboració i seguiment de les activitats tendents a la Prevenció de Riscos Laborals.
- Participació en l'elaboració de les RP destinades a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació.
- Conéixer i informar sobre les reclamacions individuals i/o col·lectives en matèria d'aplicació del present conveni i, especialment, les referents a classificació professional, sempre que no hagen sigut resoltas favorablement per als interessats.
- Participar en l'elaboració dels barems de mèrits i proves per a la cobertura els diferents llocs de treball
- Totes aquelles funcions que expressament li atribuïx el present conveni.

Les decisions de la Comissió de Seguiment s'adoptaran, en tot cas, per unanimitat i aquelles que impliquen interpretació o aplicació del contingut del present conveni tindran el seu mateix rang i eficàcia.

La Comissió es reunirà en el termini màxim de set dies a petició de qualsevol de les dues parts i, en tot cas, amb caràcter ordinari una vegada al trimestre. En la sol·licitud de reunió, la part sol·licitant haurà de comunicar a l'altra l'ordre del dia.

Una vegada constituïda, la Comissió es reserva la facultat de redactar un reglament per a regular el seu funcionament i en el que es desenvoluparan els procediments i les actuacions encomanades, sense perjudici que amb anterioritat a la seua elaboració puga prendre decisions en les matèries que té atribuïdes

#### *Article 18. Representació dels treballadors*

El present conveni ha sigut negociat amb l'empresa pels representants dels treballadors designats pel Comitè Regional entre els delegats

hasta un màxim de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo último de este artículo.

I) Qui por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados k) y l) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Nota: Todos los permisos y licencias establecidos en el presente Convenio serán de aplicación a la pareja de hecho legalmente reconocida

#### *Artículo 17. Comisión de Seguimiento del Convenio*

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el DOGV se constituirá una Comisión de Seguimiento del mismo, compuesta por ocho miembros designados, por mitad, por la representación de la Empresa y por la de la Parte Social. Los miembros de ésta última parte serán delegados adscritos a los Servicios del presente Convenio y serán designados por el Comité Regional.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación, desarrollo, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.
- Participación en la elaboración y seguimiento del Plan de Formación.
- Participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la Prevención de Riesgos Laborales.
- Participación en la elaboración de las RP destinadas a hacer efectiva la estabilidad en el empleo.
- Conocer e informar de las reclamaciones individuales y/o colectivas en materia de aplicación del presente Convenio y, especialmente, las referentes a clasificación profesional, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.
- Participar en la elaboración de los baremos de méritos y pruebas para la cobertura los diferentes puestos de trabajo
- Todas aquellas funciones que expresamente le atribuye el presente Convenio.

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquellas que impliquen interpretación o aplicación del contenido del presente Convenio tendrán su mismo rango y eficacia.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de siete días a petición de cualquiera de las dos partes y, en cualquier caso, con carácter ordinario una vez al trimestre. En la solicitud de reunión, la parte solicitante deberá comunicar a la otra el orden del día.

Una vez constituida, la Comisión se reserva la facultad de redactar un reglamento para regular el funcionamiento de la misma y en el que se desarrollarán los procedimientos y actuaciones encomendadas, sin perjuicio de que con anterioridad a su elaboración pueda tomar decisiones en las materias que tiene atribuidas

#### *Artículo 18. Representación de los trabajadores*

El presente Convenio ha sido negociado con la empresa por los representantes de los trabajadores designados por el Comité Regional

procedents del Servici; sent així mateix delegats procedents dels Serveis afectats pel present conveni els que negocien en el futur les seues modificacions, previ mandat del Comitè Regional.

Dins de les garanties i drets reconeguts a estos delegats per l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, s'establix un crèdit de 30 hores mensuals per a cada un d'ells, excepte per als que exercixen els càrrecs de president i secretari del Comitè Intercentres, que ascendirà a 40 hores mensuals. Estos crèdits horaris podran acumular-se en un o diversos delegats, amb comunicació prèvia a l'empresa.

Les reunions a què siguen convocats per l'empresa, tant de la Comissió de Seguiment com del Comitè Intercentres, així com l'establida amb caràcter ordinari trimestral en l'article 15 del present conveni, no aniran a càrrec dels crèdits mencionats.

L'empresa compensarà les despeses en què, per desplaçaments i manutenció, incòrreguen els delegats en els supòsits mencionats en el paràgraf anterior, així com en la reunió mensual del Comitè Regional, conforme a allò que s'ha establert per a estos conceptes en els articles 36, 51 i 67

De conformitat amb el que establix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i als efectes que cada organització sindical puga constituir Seccions Sindicals, es considerarà com a centre de treball el conjunt dels Serveis afectats pel present conveni en cada una de les províncies de Castelló, València i Alacant.

Sempre que en casos d'emergència es mantinga cobert el servei, el personal adscrit a cada Unitat podrà realizar assemblees en la zona habitual on es realitze el descans per a l'entrepà o per al menjar i durant el temps destinat amb este fi.

#### *Article 19. Adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals*

Les parts firmants del present conveni col·lectiu subscriuen la seu adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, així com al seu Reglament d'Aplicació.

#### *Article 20. Faltes i sancions*

Els treballadors adscrits als serveis inclosos en el present conveni podran ser sancionats per l'empresa com a conseqüència dels seus incompliments laborals i d'acord amb la tipificació i graduació de les faltes establides en els annexos núm. 1, 5, 12 i 16

#### *Article 21. Increments salariais*

Per a tots els col·lectius adscrits al present conveni, els increments salariais durant els anys de vigència del conveni seran:

- Any 2005: increment de la massa salarial 4,3%
- Any 2006: increment de la massa salarial 4,05%
- Any 2007: el mateix increment de la massa salarial que el que es produïsca en els empleats públics de la Generalitat Valenciana.

#### ANNEX NÚM. 1

#### FALTES I SANCIIONS (Comuns a tots els Serveis inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu)

Tenint en compte la importància i, si és el cas, la reincidència en estes, les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. El retard injustificat en l'exercici de les funcions encomanades, quan este retard no pertorbe sensiblement el servici.

I.2. No notificar amb caràcter previ la justificació de l'absència al treball, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

I.3. L'abandó del treball sense causa justificada, sempre que siga per breu espai de temps. Si com a conseqüència de la dita actitud es causa perjuí d'alguna consideració a l'empresa o als companys de treball, o és causa d'accident o deteriorament dels mitjans d'aquella, esta falta podria ser considerada com greu o molt greu, segons els casos i la responsabilitat que tinga assignada el treballador.

entre los delegados procedentes del Servicio; siendo asimismo delegados procedentes de los Servicios afectados por el presente Convenio los que negocien en el futuro sus modificaciones, previo mandato del Comité Regional.

Dentro de las garantías y derechos reconocidos a estos delegados por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un crédito de 30 horas mensuales para cada uno de ellos, excepto para los que ejercen los cargos de Presidente y Secretario del Comité Intercentros, que ascenderá a 40 horas mensuales. Dichos créditos horarios podrán acumularse en uno o varios Delegados, previa comunicación a la empresa.

Las reuniones a las que sean convocados por la empresa, tanto de la Comisión de Seguimiento como del Comité Intercentros, así como la establecida con carácter ordinario trimestral en el artículo 15 del presente Convenio, no irán a cargo de los mencionados créditos.

La empresa compensará los gastos que, por desplazamientos y manutención, incurran los Delegados en los supuestos mencionados en el párrafo anterior, así como en la reunión mensual del Comité Regional, conforme a lo establecido para estos conceptos en los artículos 36, 51 y 67

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y a los efectos de que cada Organización Sindical pueda constituir Secciones Sindicales, se considerará como Centro de Trabajo el conjunto de los Servicios afectados por el presente Convenio en cada una de las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Siempre que en casos de emergencia se mantenga cubierto el Servicio, el personal adscrito a cada Unidad podrá celebrar assembleas en la zona habitual donde se realice el descanso para el bocadillo o para la comida y durante el tiempo destinado a tal fin.

#### *Artículo 19. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

#### *Artículo 20. Faltas y sanciones*

Los trabajadores adscritos a los Servicios incluidos en el presente Convenio podrán ser sancionados por la Empresa como consecuencia de sus incumplimientos laborales y de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en los anexos nº 1, 5, 12 y 16

#### *Artículo 21. Incrementos salariales*

Para todos los colectivos adscritos al presente convenio, los incrementos salariales durante los años de vigencia del mismo serán:

- Año 2005: Incremento de la masa salarial 4,3%
- Año 2006: Incremento de la masa salarial 4,05%
- Año 2007: El mismo incremento de la masa salarial que el que se produzca en los empleados públicos de la Generalitat Valenciana.

#### ANEXO N° 1

#### FALTAS Y SANCIONES (Comunes a todos los Servicios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo)

Atendiendo a la importancia y, en su caso, a la reincidencia en las mismas, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

I. Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe sensiblemente el Servicio.

I.2. No notificar con carácter previo la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

I.3. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de dicha actitud se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente o deterioro de los medios de aquélla, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos y la responsabilidad que tenga asignada el trabajador.

I.4. La incorrecció en el tracte amb els companys dins de la jornada de treball, sempre que se'n derive cap perjuí.

I.5. La inobservança de les normes en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que no comporten risc per al treballador o els seus companys.

II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. La desobediència durant el treball als superiors en matèria de treballs relacionats amb el servei. Si se'n deriva perjuí notori per a l'empresa o companys de treball, es considerà falta molt greu.

II.2. La imprudència en l'acte de servei. Si esta implica risc d'accident per a ell o per als seus companys o perill de deteriorament del material, podrà ser considerada com a falta molt greu. En tot cas, es considerarà imprudència en acte de servei no utilitzar la roba de treball i els equips de seguretat d'ús obligatori, així com l'incompliment de les normes en matèria de Seguretat i Salut.

II.3. L'ocupació per a ús propi de ferramentes, mitjans o serveis de l'empresa.

II.4. La desconsideració durant el treball amb les autoritats, superiors o subordinats en la seua relació amb el servei o viceversa.

II.5. Negar-se, obstaculitzar o eludir durant el treball les prestacions del servei quan siga requerit per la superioritat per a necessitats d'inajornable compliment.

II.6. Utilitzar la roba de treball facilitada per l'empresa fora de la jornada laboral.

II.7. El retard injustificat en la presentació dels corresponents comunicats de baixa i alta per situacions d'Incapacitat Temporal. S'entindrà que hi ha retard injustificat quan es presenten estos comunicats cinc dies després de les dates de baixa o alta, sempre que no hi haja causes de força major que ho justifiquen.

II.8. Sol·licitar un permís al·legant causes falses o inexistentes.

II.9. Proporcionar a l'empresa, conscientment, informació falsa quan s'haja sol·licitat per raó del servei.

II.10. La reiteració o reincidència en qualsevol falta lleu dins del mateix trimestre, sempre que haja hagut sanció per escrit.

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. El frau, la deslealtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys de treball com a l'empresa.

III.2. Tota actuació que supose discriminació per raó de raça, sexe o religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

III.3. L'assetjament sexual a un treballador, màximament quan vaja acompanyat d'abús d'autoritat o siga realitzat per una persona de superior categoria.

III.4. La realització de treballs per compte propi o d'altri d'un treballador quan es trobe en situació de baixa.

III.5. L'embriaguesa o drogoaddicció durant el treball.

III.6. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als superiors, companys i subordinats durant el treball.

III.7. Causar accidents o danys greus en persones i coses per negligència o imprudència inexcusable durant el treball.

III.8. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

III.9. La inobservança negligent de les normes de Salut Laboral i Seguretat en el treball, quan siguin causants d'accident laboral greu o perjuís greus als companys o a l'empresa.

III.10. Les amenaces o coaccions de forma individual i col·lectiva.

III.11. La reiteració o reincidència en qualsevol falta greu dins del mateix semestre, sempre que haja hagut sanció per escrit.

III.12. L'abús d'autoritat. Es considerarà abús d'autoritat els casos en què existisca una utilització anormal del personal en benefici propi, així com l'emissió d'ordres que posen en perill la integritat personal del treballador o la seua dignitat durant el treball.

El treballador afectat ho posarà per escrit en coneixement del cap d'Administració, qui entregarà a l'interessat justificant acreditatiu de la recepció.

IV. Sancions

I.4. La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se derive perjuicio alguno.

I.5. La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros.

II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

II.2. La imprudencia en el acto de Servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de Servicio no utilizar las prendas y equipos de seguridad de uso obligatorio, así como el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud.

II.3. El empleo para uso propio de herramientas, medios o servicios de la empresa.

II.4. La desconsideración durante el trabajo para con las autoridades, superiores o subordinados en su relación con el Servicio o viceversa.

II.5. Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del Servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

II.6. Utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa fuera de la jornada laboral.

II.7. El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de baja y alta por situaciones de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando se presenten dichos partes cinco días después de las fechas de baja o alta, siempre que no existan causas de fuerza mayor que lo justifiquen.

II.8. Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.

II.9. Proporcionar a la empresa, conscientemente, información falsa cuando se haya solicitado por razón del Servicio.

II.10. La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.

III.2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo o religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

III.3. El acoso sexual a un trabajador, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea realizado por una persona de superior categoría.

III.4. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja.

III.5. La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.

III.6. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados durante el trabajo.

III.7. Causar accidentes o daños graves en personas y cosas por negligencia o imprudencia inexcusable durante el trabajo.

III.8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

III.9. La inobservancia negligente de las normas de Salud Laboral y Seguridad en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjuicios graves a los compañeros o a la empresa.

III.10. Las amenazas o coacciones de forma individual y colectiva.

III.11. La reiteración o reincidencia en cualquier falta grave dentro del mismo semestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

III.12. El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad los casos en los que exista una utilización anormal del personal en beneficio propio, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad durante el trabajo.

El trabajador afectado lo pondrá por escrito en conocimiento del Jefe de Administración, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

IV. Sanciones

En funció de la qualificació de les faltes, les sancions a imposar seran les següents:

IV.1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

IV.2. Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 12 dies.

- Inabilitació temporal per un termini no superior a un any per a ascendir a categoria o grau superior.

IV.3. Per faltes molt greus

- Suspensió d'ocupació i sou de 13 dies a un mes.
- Inabilitació temporal per un termini superior a un any per a ascendir a categoria o grau superior.

- Separació definitiva del servici o acomiadament.

**PROCEDIMENT SANCIÓNADOR.**

1. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tinguen la condició de representants legals o sindicals, els serà instruït expedient contradictori en què seran escoltats, a banda de l'interessat, la resta de membres de la representació a què pertanga, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expediente contradictori al·ludit anteriorment, s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

2. En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat, amb caràcter previ a la imposició de la dita mesura, haurà de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha.

3. Les sancions es comunicaran per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven, sense que puguen imposar-se sancions que consistisquen en la reducció de vacances o una altra minoració dels drets de descans del treballador.

4. Les sancions imposades per faltes greus i molt greus seran notificades als representants legals dels treballadors.

5. Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seu comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometido.

La invalidació de les notes desfavorables es produirà pel transcurso del termini de tres, sis o dotze mesos des de la data del compliment de la sanció, segons esta corresponga a falta lleu, greu o molt greu.

**TÍTOL II**

**DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL ADSCRIT  
AL SERVICI DE BRIGADES RURALES D'EMERGÈNCIA DE LA  
COMUNITAT VALENCIANA**

*Article 22. Brigades Rurals d'Emergència i Brigades de Reforç*

S'entén per Brigades Rurals d'Emergència totes aquelles unitats adscrites al Servici Brigades Rurals d'Emergència el període operatiu de les quals siga de 12 mesos al llarg de cada campanya.

S'entén per Brigades de Reforç totes aquelles unitats adscrites al Servici Brigades Rurals d'Emergència el període operatiu de les quals siga inferior a 12 mesos al llarg de cada campanya.

*Article 23. Estabilitat en l'ocupació*

Tots els treballadors de TRAGSA afectats per les disposicions específiques del Servici Brigades Rurals d'Emergència de la Comunitat Valenciana des de la campanya de 1997, figuraran en les Relacions de Personal en els termes assenyalats en els articles 24, 25, 26, 27 i 28 del present conveni, mentre que a la dita empresa li siga encarregat el servei.

Les referides relacions seran confeccionades, a la finalització de cada campanya, per la Comissió de Seguiment del present conveni i recollides en les correspondents Actes d'Aplicació del conveni. Les dites RP s'elaboraran basant-se en les llistes d'assistència, els contractes de treball i les RP de la campanya anterior.

En función de la calificación de las faltas, las sanciones a imponer serán las siguientes:

IV.1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

IV.2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 12 días.
- Inhabilitación temporal por un plazo no superior a un año para ascender a categoría o grado superior.

IV.3. Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 13 días a un mes.
- Inhabilitación temporal por un plazo superior a un año para ascender a categoría o grado superior.

- Separación definitiva del Servicio o despido.

**PROCEDIMIENTO SANCIÓNADOR.**

1. Prèviamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

2. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

3. Las sanciones se comunicarán por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, sin que puedan imponerse sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador.

4. Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

5. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La invalidación de las notas desfavorables se producirá por el transcurso del plazo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

**TÍTULO II**

**DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL ADSCRITO  
AL SERVICIO DE BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA DE  
LA COMUNIDAD VALENCIANA**

*Artículo 22. Brigadas Rurales de Emergencia y Brigadas de Refuerzo*

Se entiende por Brigadas Rurales de Emergencia todas aquellas unidades adscritas al Servicio Brigadas Rurales de Emergencia cuyo periodo operativo sea de 12 meses a lo largo de cada Campaña.

Se entiende por Brigadas de Refuerzo todas aquellas unidades adscritas al Servicio Brigadas Rurales de Emergencia cuyo periodo operativo sea inferior a 12 meses a lo largo de cada Campaña.

*Artículo 23. Estabilidad en el empleo*

Todos los trabajadores de TRAGSA afectados por las Disposiciones Específicas del Servicio Brigadas Rurales de Emergencia de la Comunidad Valenciana desde la Campaña de 1997, figurarán en las Relaciones de Personal en los términos señalados en los artículos 24, 25, 26, 27 y 28 del presente Convenio, mientras que a dicha empresa le sea encargado el Servicio.

Las referidas relaciones serán confeccionadas, a la finalización de cada Campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio y recogidas en las correspondientes Actas de Aplicación del mismo. Dichas RP se elaborarán en base a las listas de asistencia, a los contratos de trabajo y las RP de la campaña anterior.

Per a cada província de la Comunitat Valenciana s'elaborarà una única RP per categoria professional, en la qual hauran de figurar tots els treballadors del Servei de la dita categoria que hi hagen estat vinculats en la Campanya anterior, per l'ordre de prelació que determine la seua experiència, constatada per raó del nombre de mesos de treball efectiu computat des de l'1 de gener de 1994.

El temps de treball efectiu a computar dins de les RP serà el que es genere, només, pels períodes de contractació ordinaria en la Unitat a què el treballador en qüestió estiga assignat.

Igualment, els treballadors que es troben cobrint una vacant de forma provisional computaran este temps dins del seu RP sempre que consoliden la plaça.

Així mateix, els treballadors que cobrisquen de forma provisional una situació d'excedència amb reserva de lloc de treball, computaran tal temps dins del seu RP.

Els treballadors se n'aniran incorporant a les Relacions de Personal quan hagen romàs prestant els seus serveis durant dues campanyes consecutives.

La transformació dels actuals contractes eventuales de treball en indefinitius (a temps complet o a temps parcial), es realitzarà tenint en compte les regles següents:

#### A) REGLES GENERALS

A.1) Treballadors que, el 31 de desembre de 2006, figuren en les RP amb un mínim de dues campanyes de llarga duració (24 mesos), consecutives i immediatament anteriors a la dita data: Es procedirà a la conversió dels seus actuals contractes de treball en indefinitius a temps complet amb efectes de la referida data.

A.2) Treballadors que, el 31 de desembre de 2006, figuren en les RP amb un mínim de cinc campanyes de curta duració, consecutives i immediatamente anteriors a la dita data: Es procedirà a la conversió dels seus actuals contractes de treball en indefinitius a temps parcial (fixos discontinus) amb efectes de la data d'incorporació a la Campanya 2007.

En ambdós supòsits, els treballadors que, el 31 de desembre de 2006, no acumulen el mínim de campanyes assenyalades anteriorment, adquiriran el dret a la referida conversió contractual a partir del moment en què acrediten haver-les realitzat.

#### B) REGLES ESPECIALS

B.1) Treballadors que, el 31 de desembre de 2006, figuren en les RP amb un mínim de cinc Campanyes de curta duració, consecutives i immediatamente anteriors a la dita data i que, l'1 de gener de 2007, anaren a incorporar-se a una Unitat de llarga duració: Es procedirà a la formalització d'un contracte de treball indefinit a temps complet amb efectes de la data referida.

En el cas que no acumulen el període mínim de cinc campanyes anteriorment assenyalat, la incorporació a la Unitat de llarga duració es realitzarà per mitjà d'un contracte de treball d'"obra o servici determinat" pel total de la Campanya 2007, i en acabar esta es transformarà en indefinit a temps complet.

B.2) Treballadors que, el 31 de desembre de 2006, es troben destinats en una Unitat de llarga duració sense haver completat el mínim de dues campanyes consecutives, però havent realitzat alguna campanya de curta duració en anys anteriors: Es convertiran els seus actuals contractes de treball en indefinitius a temps complet amb efectes de la data referida.

En el cas que no acumulen el mínim de dues campanyes de llarga duració i tampoc hagen realitzat alguna de curta duració en anys anteriors, la incorporació a la Campanya 2007 es realitzarà per mitjà d'un contracte de treball de "obra o servici" pel total de la campanya, i en acabar este es transformarà en indefinit a temps complet.

#### Article 24. Crida

La crida per al personal integrant de les Brigades de Reforç es realitzarà per correu certificat amb justificant de recepció o per mitjà d'escript en mà amb justificant de recepció. En l'escript de crida s'informarà el treballador de la destinació i la categoria que li correspon en funció de les RP de l'any anterior i de les modificacions del servici.

Para cada provincia de la Comunidad Valenciana se elaborará una única RP por categoría profesional, en la que figurarán todos los trabajadores del Servicio de dicha categoría que hubiesen estado vinculados al mismo en la Campaña anterior, por el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo efectivo computado desde el 1 de enero de 1994.

El tiempo de trabajo efectivo a computar dentro de las RP será el que se genere, solamente, por los períodos de contratación ordinarios en la Unidad a la que el trabajador en cuestión esté asignado.

Igualmente, los trabajadores que se encuentren cubriendo una vacante de forma provisional computarán dicho tiempo dentro de su RP siempre que consolidasen la plaza.

Así mismo, los trabajadores que cubran de forma provisional una situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, computarán dicho tiempo dentro de su RP.

Los trabajadores se irán incorporando a las Relaciones de Personal cuando hubiesen permanecido prestando sus servicios durante dos campañas consecutivas.

La transformación de los actuales contratos eventuales de trabajo en indefinidos (a tiempo completo o a tiempo parcial), se realizará atendiendo a las siguientes reglas:

#### A) REGLAS GENERALES

A.1) Trabajadores que, a 31 de diciembre de 2006, figurasen en las RP con un mínimo de dos Campañas de larga duración (24 meses), consecutivas e inmediatamente anteriores a dicha fecha: Se procederá a la conversión de sus actuales contratos de trabajo en indefinidos a tiempo completo con efectos de la referida fecha.

A.2) Trabajadores que, a 31 de diciembre de 2006, figurasen en las RP con un mínimo de cinco Campañas de corta duración, consecutivas e inmediatamente anteriores a dicha fecha: Se procederá a la conversión de sus actuales contratos de trabajo en indefinidos a tiempo parcial (fijos discontinuos) con efectos de la fecha de incorporación a la Campanía 2007.

En ambos supuestos, los trabajadores que a 31 de diciembre de 2006, no acumulasen el mínimo de Campañas señaladas anteriormente, adquirirán el derecho a la referida conversión contractual a partir del momento en el que acreditasen haberlas realizado.

#### B) REGLAS ESPECIALES

B.1) Trabajadores que, a 31 de diciembre de 2006, figurasen en las RP con un mínimo de cinco Campañas de corta duración, consecutivas e inmediatamente anteriores a dicha fecha y que, el 1 de enero de 2007, se fuesen a incorporar a una Unidad de larga duración: Se procederá a la formalización de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con efectos de la referida fecha.

En el supuesto de que no acumulasen el período mínimo de cinco Campañas anteriormente señalado, la incorporación a la Unidad de larga duración se realizará mediante un contrato de trabajo de "obra o servicio determinado" por el total de la Campanía 2007, procediéndose a su transformación en indefinido a tiempo completo a la finalización de la misma.

B.2) Trabajadores que, a 31 de diciembre de 2006, se encuentren destinados en una Unidad de larga duración sin haber completado el mínimo de dos Campanias consecutivas, pero habiendo realizado alguna Campanía de corta duración en años anteriores: Se procederá a la conversión de sus actuales contratos de trabajo en indefinidos a tiempo completo con efectos de la referida fecha.

En el supuesto de que no acumulasen el mínimo de dos Campanias de larga duración y tampoco hubiesen realizado alguna de corta duración en años anteriores, la incorporación a la Campanía 2007 se realizará mediante un contrato de trabajo de "Obra o Servicio" por el total de la Campanía, procediéndose a su transformación en indefinido a tiempo completo a la finalización del mismo.

#### Artículo 24. Llamamiento

El llamamiento para el personal integrante de las Brigadas de Refuerzo se realizará por correo certificado con acuse de recibo o mediante escrito en mano con acuse de recibo. En el escrito de llamamiento se informará al trabajador del destino y la categoría que le corresponde en función de las RP del año anterior y de las modificaciones del servicio.

A més se li informarà de totes les vacants (conegeudes fins al 31 de desembre de l'any anterior), indicant que si no es rep contestació per escrit, en el termini de 15 dies després de la recepció de la carta de crida, s'entendrà que no està interessat en cap de les vacants oferides.

#### *Article 25. Modificacions del servei*

Quan es coneix que es produirà alguna modificació del Servei es reunirà la Comissió de Seguiment. En la dita reunió s'estudiarà l'aplicació dels criteris recollits mes aviat per als tres casos de modificació del servei previstos i es fixarà el termini d'aplicació.

Una vegada finalitzat el procés de modificació del servei, serà necessari actualitzar les RP afectades per este procés.

##### A) Brigades Rurals d'Emergència

###### A.1) Increment del Servei

S'entén per increment del servei en Brigades Rurals d'Emergència alguna de les situacions següents:

- La creació d'una nova unitat (brigada, autobomba, etc,...) l'operativitat de la qual s'estengue al llarg de tot un any.
- L'increment del nombre de components d'una unitat (brigada, autobomba, etc.).
- L'increment del període d'activitat d'una unitat de reforç (brigada, autobomba, etc.) passant a estar operativa al llarg de tot un any.

– La incorporació d'una unitat ja existent en un altre servei, al Servei Brigades Rurals d'Emergència.

La forma de procedir en cada una de les referides situacions serà la següent:

En els dos primers casos, els nous llocs de treball s'oferten segons el que disposa l'article 27. Cobertura de llocs de treball de nova creació.

En el tercer cas, es mantindrà en els seus llocs aquells treballadors que figuren assignats a la unitat en qüestió i que tinguen la condició de fixos discontinus (contracte indefinit a temps parcial). Els llocs de treball de la unitat indicada que no estiguin assignats a treballadors amb la condició abans referida, s'oferten segons el que disposa l'article 27. Cobertura de llocs de treball de nova creació.

En el quart cas, la Comissió de Seguiment determinarà el procés d'incorporació al servei de la unitat en qüestió.

###### A.2) Canvi d'ubicació d'unitats

Quan es produïsca una modificació en la ubicació d'alguna Unitat, els seus llocs de treball s'assignaran als treballadors que els exercien, i la resta del personal es mantindrà en els mateixos destins de la campanya anterior.

Si com a conseqüència de l'assignació de la nova ubicació de la Unitat es produïx la renúncia d'alguns dels treballadors afectats, els llocs de treball resultants de la dita renúncia s'oferten conforme al que disposa l'article 26. Cobertura de vacants.

###### A.3) Reducció del Servei

En el cas que desaparega alguna Unitat en una província, que es redueixi el nombre de components d'alguna Unitat o que es redueixi el període de contractació, els llocs de treball que subsistiscen s'assignaran als treballadors de la manera següent:

- Una vegada ordenada la RP de cada categoria per antiguitat, es contrastarà la dita llista amb la nova relació de llocs de treball sorgida de la reducció del servei.

- Se anirà assignant, per ordre de prelació, a cada treballador d'ixa categoria la mateixa destinació que tenia abans de la desaparició de la/s Unitat/es, tenint la precaució de deixar sense assignar un nombre de destinacions igual al nombre de llocs de treball desapareguts.

- Als treballadors que originàriament estiguin destinats a una de la unitat o unitats desaparegudes se'ls mantindrà sense assignació temporal a l'espera de finalitzar el procés.

- Una vegada finalitzat el procés anteriorment descrit haurà de quedar sense assignació un nombre de treballadors igual al nombre de llocs de treball reduts. Estos treballadors seran els que posseïsquen una menor antiguitat en la RP.

Ademàs se le informarà de todas las vacantes (conocidas hasta el 31 de diciembre del año anterior), indicando que de no recibir contestación por escrito, en el plazo de 15 días tras la recepción de la carta de llamamiento, se entenderá que no está interesado en ninguna de las vacantes ofertadas.

#### *Artículo 25. Modificaciones del Servicio*

Cuando se tenga conocimiento de que se va a producir alguna modificación del Servicio se reunirá la Comisión de Seguimiento. En dicha reunión se estudiará la aplicación de los criterios contemplados mas adelante para los tres casos de modificación del Servicio previstos y se fijará el plazo de aplicación.

Una vez finalizado el proceso de modificación del Servicio, será necesario actualizar las RP afectadas por dicho proceso.

##### A) Brigadas Rurales de Emergencia

###### A.1) Incremento del Servicio

Se entiende por incremento del servicio en Brigadas Rurales de Emergencia alguna de las siguientes situaciones:

- La creación de una nueva unidad (brigada, autobomba, etc,...) l'operativitat de la qual s'estenga al llarg de tot un año.
- El incremento del nº de componentes de una unidad (brigada, autobomba, etc,...).
- El incremento del periodo de actividad de una unidad de refuerzo (brigada, autobomba, etc,...) pasando a estar operativa a lo largo de todo un año.
- La incorporación de una unidad ya existente en otro servicio, al Servicio Brigadas Rurales de Emergencia.

La forma de proceder en cada una de las referidas situaciones será la siguiente:

En los dos primeros casos, los nuevos puestos de trabajo se ofertarán según lo dispuesto en el artículo 27. Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación.

En el tercer caso, se mantendrá en sus puestos a aquellos trabajadores que figuraren asignados a la unidad en cuestión y que ostentasen la condición de fijos discontinuos (contrato indefinido a tiempo parcial). Los puestos de trabajo de la unidad indicada que no estén asignados a trabajadores con la condición antes referida, se ofertarán según lo dispuesto en el artículo 27. Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación.

En el cuarto caso, la Comisión de Seguimiento determinará el proceso de incorporación al Servicio de la unidad en cuestión.

###### A.2) Cambio de ubicación de Unidades

Cuando se produzca una modificación en la ubicación de alguna Unidad, sus puestos de trabajo se asignarán a los trabajadores que los venían desempeñando, manteniendo al resto del personal en los mismos destinos de la campaña anterior.

Si como consecuencia de la asignación de la nueva ubicación de la Unidad se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afectados, los puestos de trabajo resultantes de dicha renuncia se ofrecerán conforme a lo dispuesto en el artículo 26. Cobertura de vacantes.

###### A.3) Reducción del Servicio

En el supuesto de que desaparezca alguna Unidad en una provincia, que se reduzca el número de componentes de alguna Unidad o que se reduzca el período de contratación, los puestos de trabajo que subsistan se asignarán a los trabajadores de la siguiente manera:

- Una vez ordenada la RP de cada categoría por antigüedad, se contrastará dicha lista con la nueva relación de puestos de trabajo surgida de la reducción del servicio.

- Se irán asignando, por orden de prelación, a cada trabajador de esa categoría el mismo destino que tenía antes de la desaparición de la/s Unidad/es, teniendo la precaución de dejar sin asignar un número de destinos igual al número de puestos de trabajo desaparecidos.

- A los trabajadores que originalmente estuviesen destinados a una/s de la/s unidad/es desaparecida/s se les mantendrá sin asignación temporal a la espera de finalizar el proceso.

- Finalizado el proceso anteriormente descrito deberán quedar sin asignación un número de trabajadores igual al número de puestos de trabajo reducidos. Estos trabajadores serán los que posean una menor antigüedad en la RP.

– Aleshores començarà l'assignació dels treballadors que originàriament estiguessen destinats a una de la unitat o unitats desaparegudes. Esta assignació es farà també per ordre de major antiguitat, i el primer podrà optar a la totalitat de les destinacions sobrants, el segon a la totalitat excepte la triada pel primer i així successivament fins a l'últim, que només podrà triar l'última destinació sobrant. La renúncia voluntària d'alguns d'estos treballadors als llocs de treball que se li oferixen suposarà la baixa en la RP. La comunicació de les destinacions que s'oferten a estos treballadors es farà per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, llevat que la Comissió de Seguiment convocada a este efecte estime oportú emprar un altre tipus de comunicació per a accelerar el procés d'assignació.

El procés anterior haurà de tindre una duració no superior a quinze dies excepte causa de força major.

Els treballadors d'Unitats de Brigades Rurals d'Emergència que s'hagen quedat sense lloc de treball per aplicació del procediment anteriorment descrit, seran assignats a les Unitats de Brigades de Reforç/Suport per mitjà del mateix procediment.

B) Brigades de Reforç

B.1) Increment del servei

S'entén per increment del servei en Brigades de Reforç alguna de les situacions següents:

– La creació d'una nova unitat (brigada, autobomba, etc,...) l'operativitat de la qual siga inferior a un any.

– L'increment del nombre de components d'una unitat (brigada, autobomba, etc.).

– L'increment del període d'activitat d'una unitat de reforç/suport (brigada, autobomba, etc.) sempre que el nou període d'activitat siga inferior a un any.

– La incorporació d'una unitat ja existent en un altre servei, al Servei Brigades Rurals d'Emergència.

La forma de procedir en cada una de les referides situacions serà la següent:

En els dos primers casos, els nous llocs de treball s'oferten segons el que disposa l'article 27. Cobertura de llocs de treball de nova creació.

En el tercer cas, es mantindrà en els seus llocs de treball aquells treballadors que figuraren assignats a la unitat en qüestió en les RP corresponents. En el cas que hi haja llocs de treball que no estiguessen assignats a cap treballador es procedirà a oferir-los conforme al que disposa l'article 26. Cobertura de vacants.

En el quart cas, la Comissió de Seguiment determinarà el procés d'incorporació al servei de la unitat en qüestió.

B.2) Canvi d'ubicació d'unitats

Quan es produïsca una modificació en la ubicació d'alguna Unitat, els seus llocs de treball s'assignaran als treballadors que els exercien, i la resta del personal es mantindrà en les mateixes destinacions de la campanya anterior.

Si com a conseqüència de l'assignació de la nova ubicació de la Unitat es produïx la renúncia d'alguns dels treballadors afectats, els llocs de treball resultants de la dita renúncia s'oferten conforme al que disposa l'article 26. Cobertura de vacants.

B.3) Reducció del servei.

S'aplicarà el mateix procediment que en l'apartat A.3.)

Els treballadors que, pels motius previstos en els apartats A.3. i B.3. del present article, queden sense lloc de treball durant la campanya, continuaren en el seu corresponent RP amb l'antiguitat que tinguin consolidada i tots els seus drets per a les campanyes successives.

#### *Article 26. Cobertura de Vacants*

Cobertura de Vacants en Brigades Rurals d'Emergència

La cobertura de vacants es durà a terme dins de l'àmbit provincial.

El procediment de cobertura de places vacants que sorgisquen en unitats el període operatiu de les quals s'estén al llarg de tot l'any consta de les fases següents:

Fase 1: Treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i en la mateixa unitat que la de la vacante produïda i que pertanguen al torn complementari al de la vacante produïda.

– Comenzará entonces la asignación de los trabajadores que originalmente estuviesen destinados a una/s de la/s unidad/es desaparecida/s. Esta asignación se hará también por orden de mayor antigüedad, pudiendo optar el primero a la totalidad de los destinos sobrantes, el segundo a la totalidad salvo el elegido por el primero y así sucesivamente hasta el último, que solo podrá elegir el último destino sobrante. La renuncia voluntaria de alguno de estos trabajadores a los puestos de trabajo que se le ofrecen supondría la baja en la RP. La comunicación de los destinos que se ofertan a estos trabajadores se hará mediante correo certificado con acuse de recibo, salvo que la Comisión de Seguimiento convocada al efecto estime oportuno emplear otro tipo de comunicación para acelerar el proceso de asignación.

El proceso anterior deberá tener una duración no superior a quince días salvo causa de fuerza mayor.

Los trabajadores de Unidades de Brigadas Rurales de Emergencia que se hubiesen quedado sin puesto de trabajo por aplicación del procedimiento anteriormente descrito, serán asignados a las Unidades de Brigadas de Refuerzo/Apoyo mediante el mismo procedimiento.

B) Brigadas de Refuerzo

B.1) Incremento del Servicio

Se entiende por incremento del servicio en Brigadas de Refuerzo alguna de las siguientes situaciones:

– La creación de una nueva unidad (brigada, autobomba, etc,...) cuya operatividad sea inferior a un año.

– El incremento del nº de componentes de una unidad (brigada, autobomba, etc,...).

– El incremento del periodo de actividad de una unidad de refuerzo/apoyo (brigada, autobomba, etc,...) siempre y cuando el nuevo periodo de actividad sea inferior a un año.

– La incorporación de una unidad ya existente en otro servicio, al Servicio Brigadas Rurales de Emergencia.

La forma de proceder en cada una de las referidas situaciones será la siguiente:

En los dos primeros casos, los nuevos puestos de trabajo se ofertarán según lo dispuesto en el artículo 27. Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación.

En el tercer caso, se mantendrá en sus puestos de trabajo a aquellos trabajadores que figurasen asignados a la unidad en cuestión en las RP correspondientes. En el caso de que existan puestos de trabajo que no estén asignado a ningún trabajador se procederá a ofertar los mismos conforme a lo dispuesto en el artículo 26. Cobertura de vacantes.

En el cuarto caso, la Comisión de Seguimiento determinará el proceso de incorporación al Servicio de la unidad en cuestión.

B.2) Cambio de ubicación de Unidades

Cuando se produzca una modificación en la ubicación de alguna Unidad, sus puestos de trabajo se asignarán a los trabajadores que los venían desempeñando, manteniendo al resto del personal en los mismos destinos de la campaña anterior.

Si como consecuencia de la asignación de la nueva ubicación de la Unidad se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afectados, los puestos de trabajo resultantes de dicha renuncia se ofrecerán conforme a lo dispuesto en el artículo 26. Cobertura de vacantes.

B.3) Reducción del Servicio.

Se aplicará el mismo procedimiento que en el apartado A.3.)

Los trabajadores que, por los motivos contemplados en los apartados A.3. y B.3. del presente artículo, quedasen sin puesto de trabajo durante la campaña, continuaran en su correspondiente RP con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

#### *Artículo 26. Cobertura de Vacantes*

Cobertura de Vacantes en Brigadas Rurales de Emergencia

La cobertura de vacantes se desarrollará dentro del ámbito provincial.

El procedimiento de cobertura de plazas vacantes que surjan en unidades cuyo periodo operativo se extiende a lo largo de todo el año consta de las siguientes fases:

Fase 1: Trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y en la misma unidad que la de la vacante producida y que pertenezcan al turno complementario al de la vacante producida.

Fase 2: Personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb una categoria professional i un període de contractació igual al de la vacant produïda, però que com a conseqüència d'una reducció del servei es trobe en eixe moment a l'espera d'asignació de destinació.

Fase 3: Treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i un període de contractació igual al de la vacant produïda que hagen sol·licitat participar en el Concurs de Trasllats.

Fase 4: Personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació semblant al de la vacant produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

Fase 5: Treballadors que figuren en les RP amb una categoria professional inferior i un període de contractació igual al de la vacant produïda.

Fase 6: Oferta Pública d'Ocupació.

Sol·licituds, Renúncies, Baixes i Ampliacions al Concurs de Trasllats

A) Els treballadors interessats a participar en els Concursos de Trasllats que tinguen lloc com a conseqüència de les vacants produïdes, hauran de posar-ho de manifest per mitjà del document SOLICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS que es recull en l'annex núm. 8.

B) En este document hauran d'indicar les places a què volen concursar per ordre de preferència.

C) El document de referència haurà de fer-se arribar a l'empresa entre els dies 1 i 15 de gener de cada any per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

D) Amb les limitacions que s'establixen amb posterioritat, els treballadors que hagen sol·licitat participar en els Concursos de Trasllats, podrán renunciar-hi per escrit en qualsevol moment, per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

Les renúncies podran ser de caràcter parcial, és a dir, que només perseguisquen anul·lar alguna de les destinacions consignades inicialment en la sol·licitud original o completa, és a dir, aquella que provoque la suspensió de la participació del treballador en els concursos de trasllats que es produsquen en un exercici.

L'últim tipus de renúncia abans referida motivarà l'anul·lació automàtica de la sol·licitud original de Concurs de Trasllats, sense perjuí que el treballador puga tornar a sol·licitar participar en nous Concursos de Trasllats quan s'habilite el període establít en el punt C)

Per a efectuar les dites renúncies caldrà utilitzar els impresos recollits en l'annex núm. 8, és a dir:

SOL·LICITUD PER A ANUL·LAR DESTINS SOL·LICITATS EN CONCURSOS DE TRASLLATS

SOL·LICITUD PER A SUSPENDRE LA PARTICIPACIÓ EN CONCURSOS DE TRASLLATS

E) Les ampliacions del nombre de destinacions sol·licitades per als Concursos de Trasllats es realitzaran utilitzant el document abans al·ludit i en el període habilitat en les dates assenyalades. En este document es consignaran tant les destinacions que motiven l'ampliació, com les que figuraven en la sol·licitud original. Una vegada presentada la sol·licitud d'ampliació, la sol·licitud original quedarà anul·lada a tots els efectes.

El procés de cobertura de places vacants que sorgisquen en Brigades Rurals d'Emergència es durà a terme de la manera següent:

Fase 1:

Una vegada produïda una vacant d'una categoria professional determinada, esta s'oferrirà als treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i en la mateixa unitat que la de la vacant produïda i que pertanguen al torn complementari al de la vacant produïda.

La comunicació d'oferta de la vacant als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

Fase 2: Personal en situació de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con una categoría profesional y un período de contratación igual al de la vacante producida, pero que como consecuencia de una reducción del servicio se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

Fase 3: Trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y un periodo de contratación igual al de la vacante producida que hayan solicitado participar en el Concurso de Traslados.

Fase 4: Personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un período de contratación similar al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

Fase 5: Trabajadores que figuren en las RP con una categoría profesional inferior y un periodo de contratación igual al de la vacante producida.

Fase 6: Oferta Pública de Empleo.

Solicitudes, Renuncias, Bajas y Ampliaciones al Concurso de Traslados

A) Los trabajadores interesados en participar en los Concursos de Traslados que tengan lugar como consecuencia de las vacantes producidas, deberán ponerlo de manifiesto mediante el documento SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS que se recoge en el anexo nº 8.

B) En dicho documento deberán indicar las plazas a las que deseen concursar por orden de preferencia.

C) El documento de referencia deberá hacerse llegar a la Empresa entre los días 1 y 15 de enero de cada año mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

D) Con las limitaciones que se establecen con posterioridad, los trabajadores que hayan solicitado participar en los Concursos de Traslados, podrán renunciar por escrito a los mismos en cualquier momento, mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

Las renuncias podrán ser de carácter parcial, es decir, que solo persigan anular alguno de los destinos consignados inicialmente en la solicitud original o completa, es decir, aquella que provoque la suspensión de la participación del trabajador en los concursos de traslados que se produzcan en un ejercicio.

El último tipo de renuncia antes referida motivará la anulación automática de la solicitud original de Concurso de Traslados, sin perjuicio de que el trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos Concursos de Traslados cuando se habilite el periodo establecido en el punto C)

Para efectuar dichas renuncias será preciso utilizar los impresos recogidos en el anexo nº 8, a saber:

SOLICITUD PARA ANULAR DESTINOS SOLICITADOS EN CONCURSOS DE TRASLADOS

SOLICITUD PARA SUSPENDER LA PARTICIPACIÓN EN CONCURSOS DE TRASLADOS

E) Las ampliaciones del nº de destinos solicitados para los Concursos de Traslados se realizarán utilizando el documento antes aludido y en el periodo habilitado en las fechas señaladas. En dicho documento se consignarán tanto los destinos que motivan la ampliación, como los que figuraban en la solicitud original. Una vez presentada la solicitud de ampliación, la solicitud original quedará anulada a todos los efectos.

El proceso de cobertura de plazas vacantes que surjan en Brigadas Rurales de Emergencia se desarrollará de la siguiente manera:

Fase 1:

Producida una vacante de una categoría profesional determinada, la misma se ofertará a los trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y en la misma unidad que la de la vacante producida y que pertenezcan al turno complementario al de la vacante producida.

La comunicación de oferta de la vacante a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats a l'empresa es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

S'estima que ambdues comunicacions es poden fer en un període de 20 dies.

Paral·lelament a les comunicacions abans descrites i utilitzant el mateix període, se'n faran altres als treballadors que hagen sol·licitat participar en el Concurs del Trasllats, a fi que tinguen present que la vacant produïda podrà derivar en una reassignació de la destinació amb què figuren en les RP.

La referida comunicació es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

Una vegada que s'haja fet efectiva la comunicació de l'empresa al treballador, este disposarà de 7 dies naturals per a comunicar a l'empresa la seua renúncia parcial o total al concurs de trasllats, conforme al que disposa l'epígraf D).

Si l'empresa no rep comunicació dels treballadors en el termini anteriorment indicat, s'entindrà que assumixen que la plaça vacant que motiva el Concurs de Trasllats s'assignarà conforme al que disposa la Fase 3.

Tant la renúncia com la reducció del nombre de destinacions es podrà comunicar a l'empresa per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

#### Fase 2:

Al mateix temps que es duu a terme la fase anterior, s'oferrirà la plaça resultant al personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb una categoria professional i un període de contractació igual al de la vacant produïda però que, com a conseqüència d'una reducció del servei, es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que si ho fa causarà baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

#### Fase 3:

Una vegada superada la fase anterior, si subsistix una plaça, s'oferrirà als treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i un període de contractació igual al de la vacant produïda que hagen sol·licitat participar en el Concurs de Trasllats i que no hi hagen renunciat com a conseqüència de les comunicacions realitzades en la Fase 1.

Una vegada finalitzat el termini marcat en la Fase 1, la plaça referida se n'anirà assignant automàticament, en funció de l'ordre de preferència manifestat pels treballadors en les seues sol·licituds de participació en Concursos de Trasllats. Cada assignació generarà una nova plaça que tornarà a ser assignada automàticament pel mateix procés fins que el Concurs de Trasllats s'esgote.

Quan diversos treballadors estiguin interessats en una mateixa destinació, s'utilitzaran els criteris següents, per l'ordre de prelació en què figuren, per a decidir l'assignació de places:

#### Antiguitat en les RP

#### Antiguitat computada des de 1992

#### Número de fills dependents de la unitat familiar

Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.

En el cas de vacants per a personal entre les habilitacions del qual estiga la possessió d'algún permís de conduir, disposar d'un de categoria superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincidix la categoria del permís de conduir, decidirà el temps que haja transcorregut des que es va obtindre el permís fins a l'actualitat.

Una vegada produïdes l'assignació o assignacions referides anteriorment, els treballadors implicats en estos no podran renunciar als canvis de destinació que se'n deriva, ja que si ho fan quedaran en una situació semblant a les derivades de les excedències especials, és a dir, es quedarien sense plaça assignada i, conseqüentment amb la relació

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

Se estima que ambas comunicaciones se pueden desarrollar en un período de 20 días.

Paralelamente a las comunicaciones antes descritas y utilizando el mismo periodo, se procederá a realizar otras a los trabajadores que hayan solicitado participar en el Concurso del Traslados, al objeto de que tengan presente que la vacante producida podría derivar en una reassignación del destino con el que figuran en las RP.

La referida comunicación se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

Una vez que se haya hecho efectiva la comunicación de la Empresa al trabajador, este dispondrá de 7 días naturales para comunicar a la Empresa su renuncia parcial o total al concurso de traslados, conforme a lo dispuesto en el epígrafe D).

De no recibir la Empresa comunicación de los trabajadores en el plazo anteriormente indicado, se entenderá que los mismos asumen que la plaza vacante que motiva el Concurso de Traslados va a proceder a ser asignada conforme a lo dispuesto en la Fase 3.

Tanto la renuncia como la reducción del nº de destinos se podrá comunicar a la Empresa mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

#### Fase 2:

Al tiempo que se desarrolla la fase anterior, se procederá a ofertar la plaza resultante al personal en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con una categoría profesional y un periodo de contratación igual al de la vacante producida pero que, como consecuencia de una reducción del servicio, se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

Una vez producidas la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

#### Fase 3:

Una vez superada la fase anterior, si subsistiera una plaza, se procederá a ofertarla a los trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y un periodo de contratación igual al de la vacante producida que hayan solicitado participar en el Concurso de Traslados y que no hayan renunciado al mismo como consecuencia de las comunicaciones realizadas en la Fase 1.

Finalizado el plazo marcado en la Fase 1, la plaza referida se irán asignando automáticamente, en función del orden de preferencia manifestado por los trabajadores en sus solicitudes de participación en Concursos de Traslados. Cada asignación generará una nueva plaza que volverá a ser asignada automáticamente por el mismo proceso hasta que el Concurso de Traslados se agote.

Cuando varios trabajadores estén interesados en un mismo destino, se utilizarán los siguientes criterios, por el orden de prelación en el que figuran, para decidir la asignación de plazas:

#### Antigüedad en las RP

#### Antigüedad computada desde 1992

#### Número de hijos dependientes de la unidad familiar

Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.

En el caso de vacantes para personal entre cuyas habilitaciones esté la posesión de algún permiso de conducir, disponer de uno de categoría superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidiese la categoría del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

Una vez producidas la asignación o asignaciones referidas anteriormente, los trabajadores implicados en las mismas no podrán renunciar a los cambios de destino derivados de las mismas, ya que en caso de hacerlo quedarían en una situación similar a las derivadas de las excedencias especiales, es decir, se quedarían sin plaza asignada y,

contractual suspesa a l'espera que es produïsca una vacant de la seu mateixa categoria i duració, vacant que els seria automàticament assignada i, en cas de no ser acceptada, passarien a causar baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

Una vegada assignada una plaça a un treballador, la seu sol·licitud de participació en Concursos de Trasllats quedarà sense efecte, sense perjudici que el dit treballador puga tornar a sol·licitar participar en nous Concursos de Trasllats quan s'habilite el període establert en el punt C).

#### Fase 4:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistísca s'oferirà al personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació semblant al de la vacant produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que si ho fa causarà baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

S'estima que el procés de comunicació abans referit es pot dur a terme en un període de 15 dies.

#### Fase 5:

Una vegada superada la fase anterior, si subsistix una plaça s'oferirà als treballadors que figuren en les RP amb una categoria professional inferior i un període de contractació igual al de la plaça al·ludida.

El procés anterior generarà una nova plaça en una categoria professional inferior a la de la plaça amb què s'inicia esta fase. Esta nova plaça serà oferida als treballadors que figuren en les RP amb una categoria professional inferior i un període de contractació igual al de la plaça referida. Este procés es repetirà les vegades que siga necessari fins que s'egote la Promoció Interna.

Cada procés dels mencionats anteriorment motivarà:

La comunicació d'oferta als treballadors afectats, que es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats a l'empresa, que es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

S'estima que cada un dels processos abans referits es durà a terme en un període de 20 dies.

Per a l'aplicació de la Promoció Interna prevista en esta fase s'han establert una sèrie de barems que figuren en l'annex núm. 9.

A fi de fer més operativa l'aplicació de la Promoció Interna es planteja la necessitat de crear unes relacions on figuren els treballadors ordenats en funció dels barems abans al·ludits. Les dites relacions s'elaboraran en el moment en què s'aproven les RP i s'actualitzaran en finalitzar el primer semestre de cada campanya, a fi de tindre en compte les modificacions en la baremació provocades per l'aportació per part dels treballadors de les certificacions dels Cursos de Formació i Perfeccionament en tot tipus d'emergències.

Les relacions al·ludides servirien per a agilitzar cada un dels processos integrats en cada Promoció Interna, ja que permetran conéixer els treballadors amb més opcions dins de cada un dels processos al·ludits.

A fi de simplificar els processos referits, es podrà optar per enviar comunicacions només a aquells treballadors que figuren en els primers llocs de les relacions esmentades.

En el cas que, després de l'elaboració de les relacions abans al·ludides, es produïsquen casos d'igualtat de puntuacions s'utilitzarà el temps d'exercici de la categoria immediatament inferior a la vacant

consecuentemente con la relación contractual suspendida a la espera de que se produjese una vacante de su misma categoría y duración, vacante que les sería automáticamente asignada y, en caso de no aceptar la misma, pasarían a causar baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

Una vez asignada una plaza a un trabajador, su solicitud de participación en Concursos de Traslados quedará sin efecto, sin perjuicio de que dicho trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos Concursos de Traslados cuando se habilite el periodo establecido en el punto C).

#### Fase 4:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se a ofertará al personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un período de contratación similar al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

Una vez producidas la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

S'estima que el proceso de comunicación antes referido se pueden desarrollar en un periodo de 15 días.

#### Fase 5:

Una vez superada la fase anterior, si subsistiera una plaza, se procederá a ofertarla a los trabajadores que figuren en las RP con una categoría profesional inferior y un periodo de contratación igual al de la plaza aludida.

El proceso anterior generará una nueva plaza en una categoría profesional inferior a la de la plaza con la que se inicia esta fase. Esta nueva plaza será ofertada a los trabajadores que figuren en las RP con una categoría profesional inferior y un periodo de contratación igual al de la plaza referida. Este proceso se repetirá las veces que sea necesario hasta el se agote la Promoción Interna.

Cada proceso de los mencionados anteriormente motivará:

La comunicación de oferta a los trabajadores afectados, que se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa, que se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

S'estima que cada uno de los procesos antes referidos se desarrollarán en un periodo de 20 días.

Para la aplicación de la Promoción Interna contemplada en esta fase se han establecido una serie de baremos que figuran en el anexo nº 9.

Al objeto de hacer más operativa la aplicación de la Promoción Interna se plantea la necesidad de crear unas relaciones donde figuren los trabajadores ordenados en función de los baremos antes aludidos. Dichas relaciones se elaborarían en el momento en que se aprobasen las RP y se actualizarían al finalizar el primer semestre de cada campaña, al objeto de tener en cuenta las modificaciones en la baremación provocadas por la aportación por parte de los trabajadores de las certificaciones de los Cursos de Formación y Perfeccionamiento en todo tipo de emergencias.

Las relaciones aludidas servirían para agilizar cada uno de los procesos integrados en cada Promoción Interna, ya que permitirán conocer los trabajadores con más opciones dentro de cada uno de los procesos aludidos.

Con el fin de simplificar los referidos procesos, se podrá optar por enviar comunicaciones solo a aquellos trabajadores que figuren en los primeros puestos de las relaciones citadas.

En el supuesto de que, tras la elaboración de las relaciones antes aludidas, se produzcan casos de igualdad de puntuaciones se utilizará el tiempo de desempeño de la categoría inmediatamente inferior a la

oferida com a criteri de desempat. Com a document acreditatiu els treballadors que es troben en la situació referida hauran d'aportar els contractes de treball.

Si després d'això perdura l'empat s'utilitzaran els criteris següents:

Antiguitat computada des de 1992

Nombre de fills dependents de la unitat familiar

Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.

En el cas de vacants per a conductors, estar en possessió d'un permís de conduir de categoria superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincidix la categoria del permís de conduir, decidirà el temps que haja transcorregut des que es va obtindre el permís fins a l'actualitat.

A continuació es reflectixen les categories professionals que poden participar en cada procés de Promoció Interna en funció de la categoria que tinga la plaça oferida.

	Categoría Profesional de la plaza oferida	Categorías Profesionales que pueden optar a la Promoción Interna
A	Cap de Dotacions	B, C, D, E, F i G
B	Cap d'Unitat	C, D, E, F i G
C	Subcap	D, E, F i G
D	Conductor d'Auto-bomba	E, F i G
E	Brigadista rural	F i G
F	Substitut de Vacances	G
G	Corretons	Borsa de treball

Una vegada finalitzat el procés de Promoció Interna, la plaça resultant (que serà d'una categoria professional inferior) no serà objepte d'un nou Concurs de Trasllats.

Fase 6:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistisca s'oferirà als integrants de la Borsa de Treball que sorgisca de la Convocatòria d'Oferta Pública d'Ocupació basant-se en l'ordre de prelació en què figuren en la dita borsa.

En el cas que el primer integrant de la Borsa de Treball manifeste la seua conformitat d'ocupar la plaça oferida, es donarà per finalitzat el procés de cobertura de vacants.

Si al contrari, el primer integrant de la Borsa de Treball no està interessat a ocupar la plaça oferida s'oferirà novament als integrants següents de la dita borsa, basant-se en l'ordre de prelació, fins que algun d'ells responga afirmativament a l'oferta.

Tots aquells integrants de la Borsa de Treball que no estiguin interessats a ocupar la plaça oferida perderan la seua posició en la Borsa de Treball i passaran a ocupar l'últim lloc de borsa.

Tot el que fa referència a la Convocatòria d'Oferta Pública d'Ocupació i a la Borsa de Treball serà competència de la Comissió de Seguiment.

Quant a les comunicacions de vacants i places oferides detallades anteriorment, quan estes es realitzen per mitjà del sistema de correu certificat amb justificant de recepció, l'empresa utilitzarà les adreces facilitades pel personal adscrit al servici que es troben en el seu poder en el moment de posar-se en marxa el procés de cobertura de la vacant, i serà responsabilitat del personal actualitzar l'adreça quan es produïsca un canvi de domicili. Si el Servici de Correus indica a l'empresa, per mitjà del justificant de recepció, que la comunicació no ha pogut ser entregada a l'interessat per absència del seu domicili, es considerarà, a tots els efectes, com una absència de resposta i s'entendrà que la dita persona no està interessada a cobrir la vacant o plaça oferida.

vacante ofertada como criterio de desempate. Como documento acreditativo los trabajadores que se encontrasen en la referida situación deberían aportar los contratos de trabajo.

Si tras lo anterior perdurase el empate se utilizarán los siguientes criterios:

Antigüedad computada desde 1992

Número de hijos dependientes de la unidad familiar

Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.

En el caso de vacantes para conductores, estar en posesión de un permiso de conducir de categoría superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidiese la categoría del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

A continuación se reflejan las categorías profesionales que pueden participar en cada proceso de Promoción Interna en función de la categoría que tenga la plaza ofertada.

	Categoría Profesional de la plaza ofertada	Categorías Profesionales que pueden optar a la Promoción Interna
A	Jefe de Dotaciones	B, C, D, E, F y G
B	Jefe de Unidad	C, D, E, F y G
C	Subjefe	D, E, F y G
D	Conductor de Auto-bomba	E, F y G
E	Brigadista rural	F y G
F	Sustituto de Vacaciones	G
G	Correturnos	Bolsa de trabajo

Una vez finalizado el proceso de Promoción Interna, la plaza resultante del mismo (que será de una categoría profesional inferior) no será objeto de un nuevo Concurso de Traslados.

Fase 6:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se ofertará a los integrantes de la Bolsa de Trabajo que surja de la Convocatoria de Oferta Pública de Empleo en base al orden de prelación en el que figuren en dicha bolsa.

En el supuesto de que el primer integrante de la Bolsa de Trabajo manifestase su conformidad con ocupar la plaza ofertada, se dará por finalizado el proceso de cobertura de vacantes.

Si por el contrario el primer integrante de la Bolsa de Trabajo no estuviese interesado en ocupar la plaza ofertada se procederá a ofertarla de nuevo a los siguientes integrantes de dicha bolsa en base al orden de prelación hasta que alguno de ellos responda afirmativamente a la oferta.

Todos aquellos integrantes de la Bolsa de Trabajo que no estuviesen interesados en ocupar la plaza ofertada perderán su posición en la Bolsa de Trabajo pasando a ocupar el último lugar de la misma.

Todo lo relativo a la Convocatoria de Oferta Pública de Empleo y a la Bolsa de Trabajo será competencia de la Comisión de Seguimiento.

En lo relativo a las comunicaciones de vacantes y plazas ofertadas detalladas anteriormente, cuando las mismas se realicen mediante el sistema de correo certificado con acuse de recibo, la Empresa utilizará las direcciones facilitadas por el personal adscrito al Servicio que obren en su poder en el momento de ponerse en marcha el proceso de cobertura de la vacante, siendo responsabilidad de dicho personal la actualización de la dirección cuando se produzca un cambio de domicilio. Si el Servicio de Correos indicase a la Empresa, mediante el acuse de recibo, que la comunicación no ha podido ser entregada al interesado por ausencia del domicilio del mismo, se considerará, a todos los efectos, como una ausencia de respuesta y se entenderá que dicha persona no está interesada en cubrir la vacante o plaza ofertada.

Perquè la contestació dels interessats es considere vàlida, estos l'hauran de comunicar a l'empresa per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

La cobertura d'una vacant o d'una plaça oferida es considerarà consolidada quan l'empresa present a la Comissió de Seguiment encarregada d'actualitzar les RP la documentació que acredite que s'han realitzat els processos abans referits.

Per a poder optar a les places de Conductor d'Autobomba, Subcap, Substitut de Vacances i Corretorns serà necessari esta en disposició dels permisos de conduir corresponents.

#### Cobertura de Vacants en Brigades de Reforç

La cobertura de vacants es desenvoluparà dins de l'àmbit provincial.

El procediment de cobertura de places vacants que sorgisquen en Brigades de Reforç consta de les fases següents:

Fase 1: Personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb una categoria professional i un període de contractació igual o superior (1) al de la vacant produïda, però que com a conseqüència d'una reducció del servei es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

Fase 2: Treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i un període de contractació igual o superior (1) al de la vacant produïda que hagen sol·licitat participar en el Concurs de Trasllats.

Fase 3: Personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació igual o superior (1) al de la vacant produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

Fase 4: Personal fix del servei de la mateixa categoria professional que la de la vacant produïda que, en el moment de produir-se la dita vacant, estiga assignat a un lloc amb un període de contractació d'inferior duració al de la dita vacant.

#### Fase 5: A desenvolupar per la Comissió de Seguiment.

Sol·licituds, Renúncies, Baixes i Ampliacions al Concurs de Trasllats

A) Els treballadors interessats a participar en els Concursos de Trasllats que tinguen lloc com a conseqüència de les vacants produïdes, hauran de posar-ho de manifest per mitjà del document SOLICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS que es recull en l'annex núm. 8

B) En este document hauran d'indicar les places a què volen concursar per ordre de preferència.

C) El document de referència haurà de fer-se arribar a l'empresa entre el final de la campanya de reforç estival i el 30 de novembre de cada any per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

D) Amb les limitacions que s'establixen amb posterioritat, els treballadors que hagen sol·licitat participar en els Concursos de Trasllats, podrán renunciar-hi per escrit en qualsevol moment, per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

Les renúncies podran ser de caràcter parcial, és a dir, que només perseguisquen anular algun dels destins consignats inicialment en la sol·licitud original o completa, és a dir, aquella que provoque la suspensió de la participació del treballador en els concursos de trasllats que es produïsquen en un exercici.

L'últim tipus de renúncia abans referida motivarà l'anul·lació automàtica de la sol·licitud original de Concurs de Trasllats, sense perjuí que el treballador puga tornar a sol·licitar participar en nous Concursos de Trasllats quan s'habilite el període establegit en el punt C).

Per a efectuar les dites renúncies caldrà utilitzar els impresos recollits en l'annex núm. 8, (vegeu acta vint-i-unena), és a dir:

SOL·LICITUD PER A ANUL·LAR DESTINS SOL·LICITATS EN CONCURSOS DE TRASLLATS

SOL·LICITUD PER A SUSPENDRE LA PARTICIPACIÓ EN CONCURSOS DE TRASLLATS

Para que la contestación de los interesados se considere válida, éstos la deberán comunicar a la Empresa mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

La cobertura de una vacante o de una plaza ofertada se considerará consolidada cuando la Empresa presente a la Comisión de Seguimiento encargada de actualizar las RP la documentación que acredite que se han realizado los procesos antes referidos.

Para poder optar a las plazas de Conductor de Autobomba, Subjefe, Sustituto de Vacaciones y Correturnos será necesario esta en disposición de los permisos de conducir correspondientes.

#### Cobertura de Vacantes en Brigadas de Refuerzo

La cobertura de vacantes se desarrollará dentro del ámbito provincial.

El procedimiento de cobertura de plazas vacantes que surjan en Brigadas de Refuerzo consta de las siguientes fases:

Fase 1: Personal en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con una categoría profesional y un periodo de contratación igual o superior (1) al de la vacante producida, pero que como consecuencia de una reducción del servicio se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

Fase 2: Trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y un periodo de contratación igual o superior (1) al de la vacante producida que hayan solicitado participar en el Concurso de Trasladados.

Fase 3: Personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un periodo de contratación igual o superior (1) al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

Fase 4: Personal fijo del servicio de la misma categoría profesional que la de la vacante producida que, en el momento de producirse dicha vacante, esté asignado a un puesto con un periodo de contratación de inferior duración al de dicha vacante.

#### Fase 5: A desarrollar por la Comisión de Seguimiento.

Solicitudes, Renuncias, Bajas y Ampliaciones al Concurso de Trasladados

A) Los trabajadores interesados en participar en los Concursos de Trasladados que tengan lugar como consecuencia de las vacantes producidas, deberán ponerlo de manifiesto mediante el documento SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS que se recoge en el anexo nº 8

B) En dicho documento deberán indicar las plazas a las que deseen concursar por orden de preferencia.

C) El documento de referencia deberá hacerse llegar a la Empresa entre el final de la campaña de refuerzo estival y el 30 de noviembre de cada año mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

D) Con las limitaciones que se establecen con posterioridad, los trabajadores que hayan solicitado participar en los Concursos de Trasladados, podrán renunciar por escrito a los mismos en cualquier momento, mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

Las renuncias podrán ser de carácter parcial, es decir, que solo persigan anular alguno de los destinos consignados inicialmente en la solicitud original o completa, es decir, aquella que provoque la suspensión de la participación del trabajador en los concursos de trasladados que se produzcan en un ejercicio.

El último tipo de renuncia antes referida motivará la anulación automática de la solicitud original de Concurso de Trasladados, sin perjuicio de que el trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos Concursos de Trasladados cuando se habilite el periodo establecido en el punto C).

Para efectuar dichas renuncias será preciso utilizar los impresos recogidos en el anexo nº 8, (ver acta vigesimoprimera), a saber:

SOLICITUD PARA ANULAR DESTINOS SOLICITADOS EN CONCURSOS DE TRASLADOS

SOLICITUD PARA SUSPENDER LA PARTICIPACIÓN EN CONCURSOS DE TRASLADOS

E) Les ampliacions del nombre de destinacions sol·licitats per als Concursos de Trasllats es realitzaran utilitzant el document SOLICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS i en el període indicat en el punt C). En este document es consignaran tant les destinacions que motiven l'ampliació, com les que figuraven en la sol·licitud original. Una vegada presentada la sol·licitud d'ampliació, la sol·licitud original quedarà anul·lada a tots els efectes.

(1) El personal que figure en les RP amb un període de contractació de 5 mesos podrà optar a les vacants de places de 5, 4 i 3 mesos de duració. El personal que figure en les RP amb un període de contractació de 4 mesos podrà optar a les vacants de places de 4 i 3 mesos de duració. El personal que figure en les RP amb un període de contractació de 3 mesos només podrà optar a les vacants de places de 3 mesos de duració.

Les vacants que es produïsquen en Brigades de Reforç no es cobriran de forma immediata, sinó que s'agruparan al llarg de tota una campanya a fi d'ofertir-se totes en el seu conjunt al principi de la campanya següent. Per això, les vacants en Brigades de Reforç que per necessitats del Servici siga necessari cobrir amb immediatesa es cobriran de forma provisional, i no caldrà per a això utilitzar els criteris que es descriuen a continuació.

El procés de cobertura de places vacants que sorgisquen en Brigades de Reforç es durà a terme de la manera següent:

#### Fase 1:

Una vegada produïda una vacant d'una categoria professional determinada en una brigada de reforç, esta s'oferirà al personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb una categoria professional i un període de contractació igual o superior al de la vacant produïda però que, com a conseqüència d'una reducció del servei, es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció o escrita entregada en mà amb justificant de recepció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que si ho fa causarà baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

#### Fase 2:

Una vegada superada la fase anterior, si subsistix una plaça, es procedirà a oferir-la als treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i un període de contractació igual al de la vacant produïda que hagen sol·licitat participar en el Concurs de Trasllats.

La plaça referida s'anirà assignant automàticament, en funció de l'ordre de preferència manifestat pels treballadors en les seues sol·licituds de participació en Concursos de Trasllats. Cada assignació generarà una nova plaça que tornarà a ser assignada automàticament pel mateix procés fins que el Concurs de Trasllats s'esgoti.

Quan diversos treballadors estiguin interessats en un mateixa destinació, s'utilitzaran els criteris següents, per l'ordre de prelació en què figuren, per a decidir l'assignació de places:

#### Antiguitat en les RP

#### Antiguitat computada des de 1992

#### Número de fills dependents de la unitat familiar

Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.

En el cas de vacants per a personal entre les habilitacions del qual estiga la possessió d'algún permís de conduir, disposar d'un de categoria superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincidix la categoria del permís de conduir, decidirà el temps que haja transcorregut des que es va obtindre el permís fins a l'actualitat.

Una vegada produïdes l'assignació o les assignacions referides anteriorment, els treballadors implicats en estes no podran renunciar als canvis de destinació que se'n deriven, ja que si ho fan causaran baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció o escrita entregada en mà amb justificant de recepció

E) Las ampliaciones del nº de destinos solicitados para los Concursos de Traslados se realizarán utilizando el documento SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS y en el periodo indicado en el punto C). En dicho documento se consignarán tanto los destinos que motivan la ampliación, como los que figuraban en la solicitud original. Una vez presentada la solicitud de ampliación, la solicitud original quedará anulada a todos los efectos.

(1) El personal que figure en las RP con un periodo de contratación de 5 meses podrá optar a las vacantes de plazas de 5, 4 y 3 meses de duración. El personal que figure en las RP con un periodo de contratación de 4 meses podrá optar a las vacantes de plazas de 4 y 3 meses de duración. El personal que figure en las RP con un periodo de contratación de 3 meses solo podrá optar a las vacantes de plazas de 3 meses de duración.

Las vacantes que se produzcan en Brigadas de Refuerzo no se cubrirán de forma inmediata, sino que se agruparán a lo largo de toda una campaña al objeto de ofertarse todas en su conjunto al principio de la campaña siguiente. Por ello, las vacantes en Brigadas de Refuerzo que por necesidades del Servicio sea preciso cubrir con inmediatez se cubrirán de forma provisional, no siendo necesario para ello utilizar los criterios que se describen a continuación.

El proceso de cobertura de plazas vacantes que surjan en Brigadas de Refuerzo se desarrollará de la siguiente manera:

#### Fase 1:

Producida una vacante de una categoría profesional determinada en una brigada de refuerzo, la misma se ofertará al personal en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con una categoría profesional y un periodo de contratación igual o superior al de la vacante producida pero que, como consecuencia de una reducción del servicio, se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante correo certificado con acuse de recibo o escrito entregado en mano con acuse de recibo.

Una vez producida la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

#### Fase 2:

Una vez superada la fase anterior, si subsistiera una plaza, se procederá a ofertarla a los trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y un periodo de contratación igual al de la vacante producida que hayan solicitado participar en el Concurso de Traslados.

La plaza referida se irá asignando automáticamente, en función del orden de preferencia manifestado por los trabajadores en sus solicitudes de participación en Concursos de Traslados. Cada asignación generará una nueva plaza que volverá a ser asignada automáticamente por el mismo proceso hasta que el Concurso de Traslados se agote.

Cuando varios trabajadores estén interesados en un mismo destino, se utilizarán los siguientes criterios, por el orden de prelacón en el que figuran, para decidir la asignación de plazas:

#### Antigüedad en las RP

#### Antigüedad computada desde 1992

#### Número de hijos dependientes de la unidad familiar

Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.

En el caso de vacantes para personal entre las habilitaciones esté la posesión de algún permiso de conducir, disponer de uno de categoría superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidiese la categoría del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

Una vez producidas la asignación o asignaciones referidas anteriormente, los trabajadores implicados en las mismas no podrá renunciar a los cambios de destino derivados de las mismas, ya que en caso de hacerlo causarían baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante correo certificado con acuse de recibo o escrito entregado en mano con acuse de recibo

Una vegada assignada una plaça a un treballador, la seua sol·licitud de participació en Concursos de Trasllats quedrà sense efecte, sense perjuí que el dit treballador puga tornar a sol·licitar participar en nous Concursos de Trasllats quan s'habilite el període establegit en el punt C).

Fase 3:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistisca, s'oferrà al personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació igual o superior al de la vacant produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció o escrita entregada en mà amb justificant de recepció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que si ho fa causarà baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

Fase 4:

Una vegada superada la fase anterior, si subsistix una plaça, s'oferrà al personal fix del servei de la mateixa categoria professional que la de la vacant produïda que, en el moment de produir-se la dita vacant, estiga assignat a un lloc amb un període de contractació d'inferior duració al de la dita plaça.

La comunicació d'oferta als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats a l'empresa es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

Fase 5:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistisca, s'oferrà als treballadors del servei de categoria professional inferior que la de la vacant.

La comunicació d'oferta als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats a l'empresa es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

Els criteris a seguir en funció de la categoria de la plaça que s'ofereixen són els següents:

Capatás de Brigada

Les places s'ofereixen al Conductor Encarregat de la mateixa Brigada i als Conductors Encarregats de les Brigades de menor duració temporal. A este efecte es duran a terme una sèrie de proves i exàmens per a avaluar les aptituds i les capacitats professionals dels aspirants.

Si després del procés anterior queden vacants, estos es convocaran a oferta pública per a la seua cobertura entre Capataços Forestals Titulats. A este efecte es duran a terme una sèrie de proves i exàmens per a avaluar les aptituds i les capacitats professionals dels aspirants.

En l'elaboració de les proves i dels exàmens abans mencionats participaran els membres de la Comissió de Seguiment

Conductor Encarregat

Les places s'ofereixen a les categories professionals següents i en l'ordre de preferència que s'assenyala:

El Conductor d'Autobomba on s'haja produït la vacant

Els Conductors d'Autobomba de curta duració de la província

Els Especialistes de la Brigada on s'haja produït la vacant.

La resta d'Especialistes de Curta Duració de la província.

El Substitut de Vacances de la Brigada on s'haja produït la vacant.

La resta dels Substituts de Vacances de la província.

Els corretnos

Conductor d'Autobomba

Les places s'ofereixen a les categories professionals següents i en l'ordre de preferència que s'assenyala:

Els Especialistes de la Brigada on s'ha produït la vacant.

Una vez asignada una plaza a un trabajador, su solicitud de participación en Concursos de Traslados quedará sin efecto, sin perjuicio de que dicho trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos Concursos de Traslados cuando se habilite el periodo establecido en el punto C).

Fase 3:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se a ofertarán al personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un período de contratación igual o superior al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante correo certificado con acuse de recibo o escrito entregado en mano con acuse de recibo.

Una vez producidas la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

Fase 4:

Una vez superada la fase anterior, si subsistiera una plaza, se procederá a ofertarla personal fijo del servicio de la misma categoría profesional que la de la vacante producida que, en el momento de producirse dicha vacante, esté asignado a un puesto con un período de contratación de inferior duración al de dicha plaza.

La comunicación de oferta a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

Fase 5:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se a ofertará a los trabajadores del servicio de categoría profesional inferior que la de la vacante.

La comunicación de oferta a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

Los criterios a seguir en función de la categoría de la plaza que se oferte son los siguientes:

Capataz de Brigada

Las plazas se ofertarán al Conductor Encargado de la propia Brigada y a los Conductores Encargados de las Brigadas de menor duración temporal. A tal efecto se llevarán a cabo una serie de pruebas y exámenes para evaluar las aptitudes y las capacidades profesionales de los aspirantes.

Si tras el proceso anterior quedasen vacantes, éstas se convocarán a oferta pública para su cobertura entre Capataces Forestales Titulados. A tal efecto se llevarán a cabo una serie de pruebas y exámenes para evaluar las aptitudes y las capacidades profesionales de los aspirantes.

En la elaboración de las pruebas y exámenes antes mencionados participarán los miembros de la Comisión de Seguimiento

Conductor Encargado

Las plazas se ofertarán a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

El Conductor de Autobomba donde se haya producido la vacante

Los Conductores de Autobomba de corta duración de la provincia

Los Especialistas de la Brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de Especialistas de Corta Duración de la provincia.

El Sustituto de Vacaciones de la Brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de los Sustitutos de Vacaciones de la provincia.

Los corretnos

Conductor de Autobomba

Las plazas se ofertarán a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

Los Especialistas de la Brigada donde se ha producido la vacante.

La resta dels Especialistes de Curta Duració de la província.  
El Substitut de Vacances de la Brigada on s'haja produït la vacant.

La resta de Substituts de Vacances de la província.

Els corretons

Substitut de Vacances

Els Substituts de Vacances.

Els corretons

Les vacants residuals s'oferran directament a les categories professionals següents i en l'ordre de preferència que s'assenyala:

Els Especialistes de la Brigada on s'haja produït la vacant.

La resta dels Especialistes de Curta Duració de la província.

Fase 6:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistisca, s'oferrà al personal que no figure en les RPFS

Cobertura de vacants – Situacions d'excedència amb reserva de lloc de treball i Comissions de Servici

La cobertura provisional dels llocs de treball pertanyents a treballadors que es troben en situacions d'excedència o en Comissió de Servici, en ambdós casos amb dret a reserva de plaça, es realitzarà a través d'una promoció temporal entre els treballadors d'inferior categoria pertanyents a la mateixa Brigada en què s'ha generat la vacant. Els criteris que regiran en la referida promoció interna seran els establits en l'annex núm. 9

Atés el caràcter provisional de la vacant, el treballador que realitza la seua cobertura no consolidarà, en cap cas, la categoria professional que corresponga a les funcions exercides en este període i només tindrà dret a meritar durant este les retribucions corresponents a la superior categoria professional.

La vacant residual que resulte del procés de promoció interna descrit es cobrirà, per mitjà de contracte d'interinitat, amb personal pertanyent a la Borsa de Treball resultant de la Convocatòria de l'Oferta Pública d'Ocupació.

Este contracte de treball haurà d'identificar el treballador substituït i la causa de la substitució, indicant si el lloc de treball a exercir serà el del mateix treballador substituït o el d'aquell altre que, per mitjà de processos de promoció interna, haja ocupat el lloc de treball referit.

Com que dins de la Borsa de Treball hi ha la possibilitat que es trobe personal pertanyent a Brigades de Reforç amb contracte indefinit (fixos discontinus), no serà possible compatibilitzar esta situació amb el contracte d'interinitat. No obstant això, es deixarà oberta la possibilitat que els treballadors amb contracte indefinit (fixos discontinus) que formen part de la mencionada borsa puguen optar a cobrir les dites vacants provisionals, amb l'avertència que prèviament hauran de renunciar al contracte indefinit a temps parcial.

Atesa la incertesa existent quant a la duració d'estes cobertures provisionals, la renúncia d'alguns dels integrants de la Borsa de Treball a cobrir provisionalment una plaça generada per una excedència amb reserva de lloc de treball, només tindrà efectes sobre l'oferta de noves cobertures provisionals, però no afectarà la posició en la borsa per a la cobertura de vacants recollida en la Fase 6.

La promoció provisional a treballs de superior categoria així com el contracte d'interinitat finalitzaran amb l'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball.

En el cas que el treballador que gaudix de l'excedència amb reserva de lloc de treball decidís desvincular-se del servei de forma definitiva (baixa voluntària) o de forma transitòria voluntària i com a conseqüència d'això el lloc de treball que ocupava passe a situació de vacant, la mateixa s'oferrà conforme al que estableix l'article 26.

Si el procés de cobertura descrit té una duració igual o superior a 2 campanyes es plantegen dos casos en relació amb els treballadors que realitzen la substitució:

– El d'aquells treballadors que figuren en la RP i tinguen un contracte d'obra o servici determinat, i en este cas l'antiguitat generada

El resto de los Especialistas de Corta Duración de la provincia.  
El Sustituto de Vacaciones de la Brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de Sustitutos de Vacaciones de la provincia.

Los correturnos

Sustituto de Vacaciones

Los Sustitutos de Vacaciones.

Los correturnos

Las vacantes residuales se ofertarán directamente a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

Los Especialistas de la Brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de los Especialistas de Corta Duración de la provincia.

Fase 6:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se a ofertará al personal que no figure en las RPFS

Cobertura de vacantes – Situaciones de excedencia con reserva de puesto de trabajo y Comisiones de Servicio

La cobertura provisional de los puestos de trabajo pertenecientes a trabajadores que se encuentren en situaciones de excedencia o en Comisión de Servicio, en ambos casos con derecho a reserva de plaza, se realizará a través de una promoción temporal entre los trabajadores de inferior categoría pertenecientes a la misma Brigada en la que se ha generado la vacante. Los criterios que regirán en la referida promoción interna serán los establecidos en el anexo nº 9

Dado el carácter provisional de la vacante, el trabajador que realiza su cobertura no consolidará, en ningún caso, la categoría profesional que corresponda a las funciones ejercidas en este periodo y solo tendrá derecho a devengar durante el mismo las retribuciones correspondientes a la superior categoría profesional.

La vacante residual que resulte del proceso de promoción interna descrito se cubrirá, mediante contrato de interinidad, con personal perteneciente a la Bolsa de Trabajo resultante de la Convocatoria de la Oferta Pública de Empleo.

Dicho contrato de trabajo deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del mismo trabajador sustituido o el de aquel otro que, mediante procesos de promoción interna, hubiese ocupado el referido puesto de trabajo.

Como quiera que dentro de la Bolsa de Trabajo cabe la posibilidad de que se encuentre personal perteneciente a Brigadas de Refuerzo con contrato indefinido (fijos discontinuos), no será posible compatibilizar esta situación con el contrato de interinidad. No obstante lo anterior se dejará abierta la posibilidad de que los trabajadores con contrato indefinido (fijos discontinuos) que formen parte de la mencionada bolsa puedan optar a cubrir dichas vacantes provisionales, con la advertencia de que previamente deberían renunciar al contrato indefinido a tiempo parcial.

Dada la incertidumbre existente en cuanto a la duración de estas coberturas provisionales, la renuncia de alguno de los integrantes de la Bolsa de Trabajo a cubrir provisionalmente una plaza generada por una excedencia con reserva de puesto de trabajo, solo tendrá efectos sobre la oferta de nuevas coberturas provisionales, pero no afectará a la posición en la bolsa para la cobertura de vacantes recogida en la Fase 6.

La promoción provisional a trabajos de superior categoría así como el contrato de interinidad finalizarán con la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

En el caso que el trabajador que disfruta de la excedencia con reserva de puesto de trabajo decida desvincularse del servicio de forma definitiva (baja voluntaria) o de forma transitoria voluntaria y como consecuencia de ello el puesto de trabajo que ocupaba pase a situación de vacante, la misma se ofertará conforme a lo establecido en el artículo 26.

Si el proceso de cobertura descrito tiene una duración igual o superior a 2 campañas se plantean dos casos en relación con los trabajadores que realicen la sustitución:

– El de aquellos trabajadores que figuren en la RP y tengan un contrato de obra o servicio determinado, en cuyo caso la antigüedad

durant la substitució es consolidarà en la corresponent RP en la categoria i la destinació que tingueren en la relació referida.

– El d'aquells treballadors que no figuren en la RP (bé per no haver figurat mai o bé per haver renunciat al seu contracte indefinit – fix discontinu – per no ser este compatible amb el contracte d'interinatge). En este segon supòsit, els treballadors passaran a figurar en la RP i se'ls computarà l'antiguitat que hagen generat com a conseqüència de la cobertura provisional realitzada, consignant-los la categoria del lloc de treball cobert, però sense assignació de cap destinació.

#### *Article 27. Cobertura de llocs de nova creació*

Cobertura de llocs de nova creació en Brigades Rurals d'Emergència

La cobertura de llocs de nova creació es desenvoluparà dins de l'àmbit provincial.

El procediment de cobertura de llocs de nova creació que sorgisquen com a conseqüència dels dos primers supòsits d'increment del servei en unitats el període operatiu del qual s'estén al llarg de tot l'any consta de les fases següents:

Fase 1: Treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i un període de contractació igual al del lloc de treball de nova creació.

Fase 2: Treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i en la mateixa unitat que la de la vacant produïda com a conseqüència de la fase 1 i que pertanguen al torn complementari al de la vacant produïda.

Fase 3: Personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb una categoria professional i un període de contractació igual al de la vacant produïda com a conseqüència de les dues fases anteriors, però que com a conseqüència d'una reducció del servei es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

Fase 4: Personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació semblant al de la vacant produïda com a conseqüència de les tres fases anteriors, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

Fase 5: Treballadors que figuren en les RP amb una categoria professional inferior i un període de contractació igual al de la vacant com a conseqüència de les quatre fases anteriors produïda.

Fase 6: Oferta Pública d'Ocupació.

El procés de cobertura de llocs de treball de nova creació que sorgisquen en unitats el període operatiu de les quals s'estén al llarg de tot l'any es durà a terme de la manera següent:

Fase 1:

El lloc de treball de nova creació s'oferrirà als treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i un període de contractació igual al del referit lloc.

En el supòsit que dues o més persones estiguessen interessades a cobrir el mateix lloc de treball prevaldrà el criteri d'antiguitat recollit en la RP. En el cas que l'antiguitat siga idèntica, es tindran en compte, per ordre de prelació, els criteris següents per a adjudicar el nou lloc de treball:

La comunicació d'oferta del lloc de treball en qüestió als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats a l'empresa es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

S'estima que ambdues comunicacions es poden desenvolupar en un període de 20 dies.

Antiguitat en les RP.

Antiguitat computada des de 1992.

Número de fills dependents de la unitat familiar.

Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.

En el cas de vacants personal entre les habilitacions del qual estiga la possessió d'algún permís de conduir, disposar d'un de categoria superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincideix la

generada durante la sustitución se consolidará en la correspondiente RP en la categoría y el destino que ostentasen en la referida relación.

– El de aquellos trabajadores que no figuren en la RP (bien por no haber figurado nunca o bien por haber renunciado a su contrato indefinido – fijo discontinuo – por no ser este compatible con el contrato de interinaje). En este segundo supuesto, los trabajadores pasarían a figurar en la RP y se les computaría la antigüedad que hayan generado como consecuencia de la cobertura provisional realizada, consignándoles la categoría del puesto de trabajo cubierto, pero sin asignación de destino alguno.

#### *Artículo 27. Cobertura de puestos de nueva creación*

Cobertura de puestos de nueva creación en Brigadas Rurales de Emergencia

La cobertura de puestos de nueva creación se desarrollará dentro del ámbito provincial.

El procedimiento de cobertura de puestos de nueva creación que surjan como consecuencia de los dos primeros supuestos de incremento del servicio en unidades cuyo periodo operativo se extiende a lo largo de todo el año consta de las siguientes fases:

Fase 1: Trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y un periodo de contratación igual al del puesto de trabajo de nueva creación.

Fase 2: Trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y en la misma unidad que la de la vacante producida como consecuencia de la fase 1 y que pertenezcan al turno complementario al de la vacante producida.

Fase 3: Personal en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con una categoría profesional y un periodo de contratación igual al de la vacante producida como consecuencia de las dos fases anteriores, pero que como consecuencia de una reducción del servicio se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

Fase 4: Personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un periodo de contratación similar al de la vacante producida como consecuencia de las tres fases anteriores, que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

Fase 5: Trabajadores que figuren en las RP con una categoría profesional inferior y un periodo de contratación igual al de la vacante como consecuencia de las cuatro fases anteriores producida.

Fase 6: Oferta Pública de Empleo.

El proceso de cobertura de puestos de trabajo de nueva creación que surjan en unidades cuyo periodo operativo se extiende a lo largo de todo el año se desarrollará de la siguiente manera:

Fase 1:

El puesto de trabajo de nueva creación se ofertará a los trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y un periodo de contratación igual al del referido puesto.

En el supuesto que dos o más personas estén interesadas en cubrir el mismo puesto de trabajo primará el criterio de antigüedad recogido en la RP. En el caso de que la antigüedad fuera idéntica, se tendrán en cuenta, por orden de prelación, los siguientes criterios para adjudicar el nuevo puesto de trabajo:

La comunicación de oferta del puesto de trabajo en cuestión a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

Se estima que ambas comunicaciones se pueden desarrollar en un periodo de 20 días.

Antigüedad en las RP

Antigüedad computada desde 1992

Número de hijos dependientes de la unidad familiar

Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.

En el caso de vacantes personal entre cuyas habilitaciones esté la posesión de algún permiso de conducir, disponer de uno de categoría superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidie-

categoria del permís de conduir, decidirà el temps que haja transcorregut des que es va obtindre el permís fins a l'actualitat.

Una vegada produïdes l'assignació o assignacions referides anteriorment, els treballadors implicats en estes no podran renunciar als canvis de destinació que se'n deriven, ja que si ho fan causaran baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

#### Fase 2:

Una vegada produïda una vacant com a conseqüència de la fase 1, s'oferrà als treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i en la mateixa unitat que la de la vacant produïda i que pertanguen al torn complementari al de la vacant produïda.

La comunicació d'oferta de la vacant als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats a l'empresa es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

S'estima que ambdues comunicacions es poden desenvolupar en un període de 20 dies.

#### Fase 3:

Al mateix temps que es du a terme la fase anterior, s'oferrà la plaça resultant al personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb una categoria professional i un període de contractació igual al de la vacant produïda però que, com a conseqüència d'una reducció del servei, es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que si ho fa causarà baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

#### Fase 4:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistisca, s'oferrà al personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació semblant al de la vacant produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que si ho fa causarà baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

S'estima que el procés de comunicació abans referit es poden desenvolupar en un període de 15 dies.

#### Fase 5:

Una vegada superada la fase anterior, si subsistix una plaça, s'ofereix als treballadors que figuren en les RP amb una categoria professional inferior i un període de contractació igual al de la plaça al·ludida.

El procés anterior generarà una nova plaça en una categoria professional inferior a la de la plaça amb què s'inicia esta fase. Esta nova plaça serà oferida als treballadors que figuren en les RP amb una categoria professional inferior i un període de contractació igual al de la plaça referida. Este procés es repetirà les vegades que siga necessari fins que s'escote la Promoció Interna.

Cada procés dels mencionats anteriorment motivarà:

La comunicació d'oferta als treballadors afectats, que es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats a l'empresa, que es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

se la categoria del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

Una vez producidas la asignación o asignaciones referidas anteriormente, los trabajadores implicados en las mismas no podrá renunciar a los cambios de destino derivados de las mismas, ya que en caso de hacerlo causarían baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

#### Fase 2:

Producida una vacante como consecuencia de la fase 1, la misma se ofertará a los trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y en la misma unidad que la de la vacante producida y que pertenezcan al turno complementario al de la vacante producida.

La comunicación de oferta de la vacante a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

Se estima que ambas comunicaciones se pueden desarrollar en un periodo de 20 días.

#### Fase 3:

Al tiempo que se desarrolla la fase anterior, se procederá a ofertar la plaza resultante al personal en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con una categoría profesional y un período de contratación igual al de la vacante producida pero que, como consecuencia de una reducción del servicio, se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

Una vez producidas la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

#### Fase 4:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se a ofertará al personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un período de contratación similar al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

Una vez producidas la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

Se estima que el proceso de comunicación antes referido se pueden desarrollar en un periodo de 15 días.

#### Fase 5:

Una vez superada la fase anterior, si subsistiera una plaza, se procederá a ofertarla a los trabajadores que figuren en las RP con una categoría profesional inferior y un período de contratación igual al de la plaza aludida.

El proceso anterior generará una nueva plaza en una categoría profesional inferior a la de la plaza con la que se inicia esta fase. Esta nueva plaza será ofertada a los trabajadores que figuren en las RP con una categoría profesional inferior y un periodo de contratación igual al de la plaza referida. Este proceso se repetirá las veces que sea necesario hasta el se agote la Promoción Interna.

Cada proceso de los mencionados anteriormente motivará:

La comunicación de oferta a los trabajadores afectados, que se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa, que se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

S'estima que cada un dels processos abans referits es desenvoluparà en un període de 20 dies.

Per a l'aplicació de la Promoció Interna prevista en esta fase s'han establit una sèrie de barems que figuren en l'annex núm. 9.

A fi de fer més operativa l'aplicació de la Promoció Interna es planteja la necessitat crear unes relacions on figuren els treballadors ordenats en funció dels barems abans al-ludits. Estes relacions s'elaboren en el moment en què s'aproven les RP i s'actualitzaran en finalitzar el primer semestre de cada campanya, a fi de tindre en compte les modificacions en la baremació provocades per l'aportació per part dels treballadors de les certificacions dels Cursos de Formació i Perfeccióament en tot tipus d'emergències.

Les relacions al-ludides serviran per a agilitzar cada un dels processos integrats en cada Promoció Interna, ja que permetran conéixer els treballadors amb més opcions dins de cada un dels processos al-ludits.

A fi de simplificar els processos referits, es podrà optar per enviar comunicacions només a aquells treballadors que figuren en els primers llocs de les relacions esmentades.

En el cas que, després de l'elaboració de les relacions abans al-ludides, es produïsquen casos d'igualtat de puntuacions s'utilitzarà el temps d'exercici de la categoria immediatament inferior a la vacant oferida com a criteri de desempat. Com a document acreditatiu els treballadors que es troben en la situació referida hauran d'aportar els contractes de treball.

Si després d'això perdura l'empat s'utilitzaran els criteris següents:

Antiguitat computada des de 1992

Nombre de fills dependents de la unitat familiar

Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.

En el cas de vacants per a conductors, estar en possessió d'un permís de conduir de categoria superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincidix la categoria del permís de conduir, decidirà el temps que haja transcorregut des que es va obtindre el permís fins a l'actualitat.

A continuació es reflectixen les categories professionals que poden participar en cada procés de Promoció Interna en funció de la categoria que tinga la plaça oferida.

	Categoría Profesional de la plaza oferida	Categorías Professionals que pueden optar a la Promoción Interna
A	Cap de Dotacions	B, C, D, E, F i G
B	Cap d'Unitat	C, D, E, F i G
C	Subcap	D, E, F i G
D	Conductor d'Auto-bomba	E, F i G
E	Brigadista rural	F i G
F	Substitut de Vacances	G
G	Corretons	Borsa de treball

Una vegada finalitzat el procés de Promoció Interna, la plaça que resulte (que serà d'una categoria professional inferior) no serà objecte d'un nou Concurs de Trasllats.

Fase 6:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistisca, s'oferrirà als integrants de la Borsa de Treball que sorgisca de la Convocatòria d'Oferta Pública d'Ocupació basant-se en l'ordre de prelació en què figuren en la dita borsa.

Se estima que cada uno de los procesos antes referidos se desarrollará en un período de 20 días.

Para la aplicación de la Promoción Interna contemplada en esta fase se han establecido una serie de baremos que figuran en el anexo nº 9.

Al objeto de hacer más operativa la aplicación de la Promoción Interna se plantea la necesidad de crear unas relaciones donde figuren los trabajadores ordenados en función de los baremos antes aludidos. Dichas relaciones se elaborarían en el momento en que se aprobasen las RP y se actualizarían al finalizar el primer semestre de cada campaña, al objeto de tener en cuenta las modificaciones en la baremación provocadas por la aportación por parte de los trabajadores de las certificaciones de los Cursos de Formación y Perfeccionamiento en todo tipo de emergencias.

Las relaciones aludidas servirían para agilizar cada uno de los procesos integrados en cada Promoción Interna, ya que permitirán conocer los trabajadores con más opciones dentro de cada uno de los procesos aludidos.

Con el fin de simplificar los referidos procesos, se podrá optar por enviar comunicaciones solo a aquellos trabajadores que figuren en los primeros puestos de las relaciones citadas.

En el supuesto de que, tras la elaboración de las relaciones antes aludidas, se produzcan casos de igualdad de puntuaciones se utilizará el tiempo de desempeño de la categoría inmediatamente inferior a la vacante ofertada como criterio de desempate. Como documento acreditativo los trabajadores que se encontrasen en la referida situación deberían aportar los contratos de trabajo.

Si tras lo anterior perdurase el empate se utilizarán los siguientes criterios:

Antigüedad computada desde 1992

Número de hijos dependientes de la unidad familiar

Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.

En el caso de vacantes para conductores, estar en posesión de un permiso de conducir de categoría superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidiese la categoría del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

A continuación se reflejan las categorías profesionales que pueden participar en cada proceso de Promoción Interna en función de la categoría que tenga la plaza ofertada.

	Categoría Profesional de la plaza ofertada	Categorías Profesionales que pueden optan a la Promoción Interna
A	Jefe de Dotaciones	B, C, D, E, F y G
B	Jefe de Unidad	C, D, E, F y G
C	Subjefe	D, E, F y G
D	Conductor de Auto-bomba	E, F y G
E	Brigadista rural	F y G
F	Sustituto de Vacaciones	G
G	Corretones	Bolsa de trabajo

Una vez finalizado el proceso de Promoción Interna, la plaza resultante del mismo (que será de una categoría profesional inferior) no será objeto de un nuevo Concurso de Traslados.

Fase 6:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se ofertará a los integrantes de la Bolsa de Trabajo que surja de la Convocatoria de Oferta Pública de Empleo en base al orden de prelación en el que figuren en dicha bolsa.

En el cas que el primer integrant de la Borsa de Treball manifeste la seu conformitat d'ocupar la plaça oferida, es donarà per finalitzat el procés de cobertura de vacants.

Si al contrari, el primer integrant de la Borsa de Treball no està interessat a ocupar la plaça oferida s'oferrà novament als integrants següents de la dita borsa basant-se en l'ordre de prelació fins que algun d'ells responga afirmativament a l'oferta.

Tots aquells integrants de la Borsa de Treball que no estiguin interessats a ocupar la plaça oferida perderan la seua posició en la Borsa de Treball i passaran a ocupar l'últim lloc de la borsa.

Tot el que es referix a la Convocatòria d'Oferta Pública d'Ocupació i a la Borsa de Treball serà competència de la Comissió de Seguiment.

Quant a les comunicacions de vacants i places oferides detallades anteriorment, quan estes es realitzen per mitjà del sistema de correu certificat amb justificant de recepció, l'empresa utilitzarà les adreces facilitades pel personal adscrit al servici que es troben en el seu poder en el moment de posar-se en marxa el procés de cobertura de la vacant, i serà responsabilitat del personal actualitzar l'adreça quan es produïsca un canvi de domicili. Si el Servici de Correus indica a l'empresa, per mitjà del justificant de recepció, que la comunicació no ha pogut ser entregada a l'interessat per absència del seu domicili, es considerarà, a tots els efectes, com una absència de resposta i s'entendrà que la dita persona no està interessada a cobrir la vacant o plaça oferida.

Perquè la contestació dels interessats es considere vàlida, estos l'hauran de comunicar a l'empresa per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

La cobertura d'una vacant o d'una plaça oferida es considerarà consolidada quan l'empresa presente a la Comissió de Seguiment encarregada d'actualitzar les RP la documentació que acredite que s'han realitzat els processos abans referits.

Per a poder optar a les places de Conductor d'Autobomba, Subcap, Substitut de Vacances i Corretorns caldrà esta en disposició dels permisos de conduir corresponents.

#### Cobertura de llocs de nova creació en Brigades de Reforç

La cobertura de llocs de nova creació es desenvoluparà dins de l'àmbit provincial.

El procediment de cobertura de llocs de nova creació que sorgisquen en Brigades de Reforç consta de les fases següents:

Fase 1: Treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i un període de contractació igual o superior (1) al del lloc de treball de nova creació.

Fase 2: Personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb una categoria professional i un període de contractació igual o superior (1) al de la vacant produïda, però que com a conseqüència d'una reducció del servici es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

Fase 3: Personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació igual o superior (1) al de la vacant produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

Fase 4: Personal fix del servei de la mateixa categoria professional que la de la vacant produïda que, en el moment de produir-se la dita vacant, estiga assignat a un lloc amb un període de contractació d'inferior duració al de dita vacant

#### Fase 5: A desenvolupar per la Comissió de Seguiment

Solicitudes, Renuncias, Baixes i Ampliaciones al Concurs de Traslalls

A) Els treballadors interessats a participar en els Concursos de Traslalls que tinguen lloc com a conseqüència de les vacants produïdes, hauran de posar-ho de manifest per mitjà del document SOLICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS que es recull en l'annex núm. 8

B) En este document hauran d'indicar les places a què volen concursar per ordre de preferència.

En el supuesto de que el primer integrante de la Bolsa de Trabajo manifestase su conformidad con ocupar la plaza ofertada, se dará por finalizado el proceso de cobertura de vacantes.

Si por el contrario el primer integrante de la Bolsa de Trabajo no estuviese interesado en ocupar la plaza ofertada se procederá a ofertarla de nuevo a los siguientes integrantes de dicha bolsa en base al orden de prelación hasta que alguno de ellos responda afirmativamente a la oferta.

Todos aquellos integrantes de la Bolsa de Trabajo que no estuviesen interesados en ocupar la plaza ofertada perderán su posición en la Bolsa de Trabajo pasando a ocupar el último lugar de la misma.

Todo lo relativo a la Convocatoria de Oferta Pública de Empleo y a la Bolsa de Trabajo serán competencia de la Comisión de Seguimiento.

En lo relativo a las comunicaciones de vacantes y plazas ofertadas detalladas anteriormente, cuando las mismas se realicen mediante el sistema de correo certificado con acuse de recibo, la Empresa utilizará las direcciones facilitadas por el personal adscrito al Servicio que obren en su poder en el momento de ponerse en marcha el proceso de cobertura de la vacante, siendo responsabilidad de dicho personal la actualización de la dirección cuando se produzca un cambio de domicilio. Si el Servicio de Correos indicase a la Empresa, mediante el acuse de recibo, que la comunicación no ha podido ser entregada al interesado por ausencia del domicilio del mismo, se considerará, a todos los efectos, como una ausencia de respuesta y se entenderá que dicha persona no está interesada en cubrir la vacante o plaza ofertada.

Para que la contestación de los interesados se considere válida, éstos la deberán comunicar a la Empresa mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

La cobertura de una vacante o de una plaza ofertada se considerará consolidada cuando la Empresa presente a la Comisión de Seguimiento encargada de actualizar las RP la documentación que acredite que se han realizado los procesos antes referidos.

Para poder optar a las plazas de Conductor de Autobomba, Subjefe, Sustituto de Vacaciones y Correturnos será necesario esta en disposición de los permisos de conducir correspondientes.

#### Cobertura de puestos de nueva creación en Brigadas de Refuerzo

La cobertura de puestos de nueva creación se desarrollará dentro del ámbito provincial.

El procedimiento de cobertura de puestos de nueva creación que surjan en Brigadas de Refuerzo consta de las siguientes fases:

Fase 1: Trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y un periodo de contratación igual o superior (1) al del puesto de trabajo de nueva creación.

Fase 2: Personal en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con una categoría profesional y un período de contratación igual o superior (1) al de la vacante producida, pero que como consecuencia de una reducción del servicio se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

Fase 3: Personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un período de contratación igual o superior (1) al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

Fase 4: Personal fijo del servicio de la misma categoría profesional que la de la vacante producida que, en el momento de producirse dicha vacante, esté asignado a un puesto con un período de contratación de inferior duración al de dicha vacante

#### Fase 5: A desarrollar por la Comisión de Seguimiento

Solicitudes, Renuncias, Bajas y Ampliaciones al Concurso de Traslados

A) Los trabajadores interesados en participar en los Concursos de Traslados que tengan lugar como consecuencia de las vacantes producidas, deberán ponerlo de manifiesto mediante el documento SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS que se recoge en el anexo nº 8

B) En dicho documento deberán indicar las plazas a las que deseen concursar por orden de preferencia.

C) El document de referència haurà de fer-se arribar a l'empresa entre el final de la campanya de reforç estival i el 30 de novembre de cada any per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

D) Amb les limitacions que s'establixen amb posterioritat, els treballadors que hagen sol·licitat participar en els Concursos de Trasllats, podrán renunciar-hi per escrit en qualsevol moment, per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

Les renúncies podran ser de caràcter parcial, és a dir, que només perseguisquen anul·lar alguna de les destinacions consignades inicialment en la sol·licitud original o completa, és a dir, aquella que provoquela suspensió de la participació del treballador en els concursos de trasllats que es produsquen en un exercici.

L'últim tipus de renúncia abans referida motivarà l'anul·lació automàtica de la sol·licitud original de Concurs de Trasllats, sense perjuici de que el treballador puga tornar a sol·licitar participar en nous Concursos de Trasllats quan s'habiliti el període establegit en el punt C)

Per a efectuar les dites renúncies caldrà utilitzar els impresos recollits en l'annex núm. 8, (vegeu acta vint-i-unena), és a dir:

**SOL·LICITUD PER A ANUL·LAR DESTINS SOL·LICITATS EN CONCURSOS DE TRASLLATS**

**SOL·LICITUD PER A SUSPENDRE LA PARTICIPACIÓ EN CONCURSOS DE TRASLLATS**

E) Les ampliacions del nombre de destinacions sol·licitades per als Concursos de Trasllats es realitzaran utilitzant el document SOL·LICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS i en el període indicat en el punt C). En este document es consignaran tant les destinacions que motiven l'ampliació, com les que figuraven en la sol·licitud original. Una vegada presentada la sol·licitud d'ampliació, la sol·licitud original quedará anul·lada a tots els efectes.

(1) El personal que figure en les RP amb un període de contractació de 5 mesos podrà optar a les vacants de places de 5, 4 i 3 mesos de duració. El personal que figure en les RP amb un període de contractació de 4 mesos podrà optar a les vacants de places de 4 i 3 mesos de duració. El personal que figure en les RP amb un període de contractació de 3 mesos només podrà optar a les vacants de places de 3 mesos de duració.

Els llocs de nova creació que es produsquen en Brigades de Reforç que es conequin a l'inici de cada any s'oferiran durant la crida d'així any.

Els llocs de nova creació que es produsquen en Brigades de Reforç que es conequin amb posterioritat a la crida de cada any s'oferiran durant la crida de l'any següent, i seran coberts de forma provisional durant la campanya en curs, per a això no caldrà utilitzar els criteris que es descriuen a continuació.

El procés de cobertura de llocs de nova creació que sorgisquen en Brigades de Reforç es desenvoluparà de la manera següent:

Fase 1:

Una vegada generat un lloc de nova creació en una categoria professional determinada en una brigada de reforç, este s'oferirà als treballadors que figuren en les RP en la mateixa categoria professional i un període de contractació igual o superior (1) al del lloc de treball de nova creació.

En el supòsit que dos o més persones estiguin interessades a cobrir el mateix lloc de treball prevaldrà el criteri d'antiguitat recollit en la RP. En el cas que l'antiguitat siga idèntica, es tindran en compte, per ordre de prelació, els criteris següents per a adjudicar el nou lloc de treball:

Antiguitat en les RP.

Antiguitat computada des de 1992.

Número de fills dependents de la unitat familiar.

Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.

En el cas de vacants per a personal entre les habilitacions del qual estiga la possessió d'algún permís de conduir, disposar d'un de categoria superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincidix

C) El documento de referencia deberá hacerse llegar a la Empresa entre el final de la campaña de refuerzo estival y el 30 de noviembre de cada año mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

D) Con las limitaciones que se establecen con posterioridad, los trabajadores que hayan solicitado participar en los Concursos de Traslados, podrán renunciar por escrito a los mismos en cualquier momento, mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

Las renuncias podrán ser de carácter parcial, es decir, que solo persigan anular alguno de los destinos consignados inicialmente en la solicitud original o completa, es decir, aquella que provoque la suspensión de la participación del trabajador en los concursos de trasladados que se produzcan en un ejercicio.

El último tipo de renuncia antes referida motivará la anulación automática de la solicitud original de Concurso de Traslados, sin perjuicio de que el trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos Concursos de Traslados cuando se habilite el periodo establecido en el punto C)

Para efectuar dichas renuncias será preciso utilizar los impresos recogidos en el anexo nº 8, (ver acta vigésimoprimera), a saber:

**SOLICITUD PARA ANULAR DESTINOS SOLICITADOS EN CONCURSOS DE TRASLADOS**

**SOLICITUD PARA SUSPENDER LA PARTICIPACIÓN EN CONCURSOS DE TRASLADOS**

E) Las ampliaciones del nº de destinos solicitados para los Concursos de Traslados se realizarán utilizando el documento SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS y en el periodo indicado en el punto C). En dicho documento se consignarán tanto los destinos que motivan la ampliación, como los que figuraban en la solicitud original. Una vez presentada la solicitud de ampliación, la solicitud original quedará anulada a todos los efectos.

(1) El personal que figure en las RP con un periodo de contratación de 5 meses podrá optar a las vacantes de plazas de 5, 4 y 3 meses de duración. El personal que figure en las RP con un periodo de contratación de 4 meses podrá optar a las vacantes de plazas de 4 y 3 meses de duración. El personal que figure en las RP con un periodo de contratación de 3 meses solo podrá optar a las vacantes de plazas de 3 meses de duración.

Los puestos de nueva creación que se produzcan en Brigadas de Refuerzo que se conozcan al inicio de cada año se ofertarán durante el llamamiento de dicho año.

Los puestos de nueva creación que se produzcan en Brigadas de Refuerzo que se conozcan con posterioridad al llamamiento de cada año se ofertarán durante el llamamiento del año siguiente, siendo cubiertos de forma provisional durante la campaña en curso, no siendo necesario para ello utilizar los criterios que se describen a continuación.

El proceso de cobertura de puestos de nueva creación que surjan en Brigadas de Refuerzo se desarrollará de la siguiente manera:

Fase 1:

Generado un puesto de nueva creación en una categoría profesional determinada en una brigada de refuerzo, la misma se ofertará a los trabajadores que figuren en las RP en la misma categoría profesional y un periodo de contratación igual o superior (1) al del puesto de trabajo de nueva creación

En el supuesto que dos o más personas estén interesadas en cubrir el mismo puesto de trabajo primará el criterio de antigüedad recogido en la RP. En el caso de que la antigüedad fuera idéntica, se tendrán en cuenta, por orden de prelación, los siguientes criterios para adjudicar el nuevo puesto de trabajo:

Antigüedad en las RP

Antigüedad computada desde 1992

Número de hijos dependientes de la unidad familiar

Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.

En el caso de vacantes para personal entre cuyas habilitaciones esté la posesión de algún permiso de conducir, disponer de uno de categoría superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si

la categoria del permís de conduir, decidirà el temps que haja transcorregut des que es va obtindre el permís fins a l'actualitat.

La comunicació d'oferta del lloc de treball en qüestió als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats l'empresa es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

Una vegada produïdes l'assignació o assignacions referides anteriorment, els treballadors implicats en estes no podran renunciar als canvis de destinació que se'n deriven, ja que si ho fan causaran baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

Fase 2:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistísca, s'oferrà al personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb una categoria professional i un període de contractació igual o superior (1) al de la vacant produïda, però que com a conseqüència d'una reducció del servei es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que si ho ha causarà baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

Fase 3:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistísca, s'oferrà al personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació igual o superior al de la vacant produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció o escrita entregada en mà amb justificant de recepció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que si ho fa causarà baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

Fase 4:

Una vegada superada la fase anterior, si subsistix una plaça, s'oferrà al personal fix del servei de la mateixa categoria professional que la de la vacant produïda que, en el moment de produir-se la dita vacant, estiga assignat a un lloc amb un període de contractació d'inferior duració al de la dita plaça.

La comunicació d'oferta als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats l'empresa es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

Fase 5:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistísca, s'oferrà als treballadors del servei de categoria professional inferior que la de la vacant.

La comunicació d'oferta als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

La comunicació de la decisió dels treballadors afectats l'empresa es realitzarà per mitjà d'escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció o fax.

Els criteris a seguir en funció de la categoria de la plaça que s'ofereixen són els següents

Capatzas de Brigada

Les places s'ofereixen al Conductor Encarregat de la mateixa Brigada i als Conductors Encarregats de les Brigades de menor duració temporal. A este efecte es duran a terme una sèrie de proves i exàmens per a avaluar les aptituds i les capacitats professionals dels aspirants.

coincidiese la categoria del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

La comunicación de oferta del puesto de trabajo en cuestión a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

Una vez producidas la asignación o asignaciones referidas anteriormente, los trabajadores implicados en las mismas no podrá renunciar a los cambios de destino derivados de las mismas, ya que en caso de hacerlo causarían baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

Fase 2:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se procederá a ofertarla al personal en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con una categoría profesional y un período de contratación igual o superior (1) al de la vacante producida, pero que como consecuencia de una reducción del servicio se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

Una vez producidas la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa

Fase 3:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se a ofertará al personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un período de contratación igual o superior al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante correo certificado con acuse de recibo o escrito entregado en mano con acuse de recibo.

Una vez producidas la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

Fase 4:

Una vez superada la fase anterior, si subsistiera una plaza, se procederá a ofertarla personal fijo del servicio de la misma categoría profesional que la de la vacante producida que, en el momento de producirse dicha vacante, esté asignado a un puesto con un período de contratación de inferior duración al de dicha plaza.

La comunicación de oferta a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

Fase 5:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se a ofertará a los trabajadores del servicio de categoría profesional inferior que la de la vacante.

La comunicación de oferta a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo o fax.

Los criterios a seguir en función de la categoría de la plaza que se oferte son los siguientes

Capatzas de Brigada

Las plazas se ofertarán al Conductor Encargado de la propia Brigada y a los Conductores Encargados de las Brigadas de menor duración temporal. A tal efecto se llevarán a cabo una serie de pruebas y exámenes para evaluar las aptitudes y las capacidades profesionales de los aspirantes.

Si després del procés anterior queden vacants, estes es convocaran a oferta pública per a la seua cobertura entre Capatassos Forestals Titulats. A este efecte es duran a terme una sèrie de proves i exàmens per a avaluar les aptituds i les capacitats professionals dels aspirants.

En l'elaboració de les proves i exàmens abans mencionats participaran els membres de la Comissió de Seguiment

**Conductor Encarregat**

Les places s'oferten a les categories professionals següents i en l'ordre de preferència que s'assenyala:

Els Conductors d'Autobomba on s'haja produït la vacant

Els Conductors d'Autobomba de curta duració de la província

Els Especialistes de la Brigada on s'haja produït la vacant.

La resta d'Especialistes de Curta Duració de la província.

El Substitut de Vacances de la Brigada on s'haja produït la vacant.

La resta dels Substituts de Vacances de la província.

Els corretons

**Conductor d'Autobomba**

Les places s'oferten a les categories professionals següents i en l'ordre de preferència que s'assenyala:

Els Especialistes de la Brigada on s'ha produït la vacant.

La resta dels Especialistes de Curta Duració de la província.

El Substitut de Vacances de la Brigada on s'haja produït la vacant.

La resta de Substituts de Vacances de la província.

Els corretons.

**Substitut de Vacances**

Els Substituts de Vacances.

Els corretons.

Les vacants residuals s'oferten directament a les categories professionals següents i en l'ordre de preferència que s'assenyala:

Els Especialistes de la Brigada on s'haja produït la vacant.

La resta dels Especialistes de Curta Duració de la província.

Fase 6:

Una vegada superada la fase anterior, la plaça que subsistisca, s'oferrà al personal que no figure en les RPFS

*Article 28. Vigilància de la salut i aptitud per al treball*

A fi de fer efectiva la vigilància de la salut i determinar l'aptitud per al treball dels treballadors adscrits al Servici de Brigades Rurals d'Emergència, es duran a terme reconeixements mèdics i proves d'aptitud física conforme als criteris següents:

El personal amb contracte indefinit a temps complet (fixos de plantilla) realitzarà amb caràcter obligatori el corresponent reconeixement mèdic anual.

El personal amb contracte indefinit a temps parcial (fixos discontinus) realitzarà, amb caràcter obligatori, abans de l'inici de la campanya, el corresponent reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física.

El personal amb contracte d'obra o servei determinat realitzarà amb caràcter obligatori abans de l'inici de la campanya el corresponent reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física.

El personal que retorne d'una excedència voluntària o d'una Incapacitat Temporal superior a 12 mesos realitzarà amb caràcter obligatori, el corresponent reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física.

Tant el reconeixement mèdic com les proves d'aptitud física serà realitzades per la Mútua Patronal de l'Empresa.

A fi de garantir el manteniment de l'aptitud física durant l'exercici del treball hauran de realitzar-se, amb caràcter obligatori, exercicis físics adequats i, sempre que siga possible, en les instal·lacions públiques existents en les proximitats de la localitat de la Base de la Unitat, complementats amb altres a efectuar en les zones d'actuació de la dita Unitat.

L'empresa gestionarà les autoritzacions necessàries per a la disposició de les dites instal·lacions.

El procediment per a constatar l'aptitud per al treball serà el següent:

Si tras el proceso anterior quedasen vacantes, éstas se convocarán a oferta pública para su cobertura entre Capataces Forestales Titulados. A tal efecto se llevarán a cabo una serie de pruebas y exámenes para evaluar las aptitudes y las capacidades profesionales de los aspirantes.

En la elaboración de las pruebas y exámenes antes mencionados participarán los miembros de la Comisión de Seguimiento

**Conductor Encargado**

Las plazas se ofertarán a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

Els Conductores de Autobomba donde se haya producido la vacante

Els Conductores de Autobomba de corta duración de la provincia

Els Especialistas de la Brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de Especialistas de Corta Duración de la provincia.

El Sustituto de Vacaciones de la Brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de los Sustitutos de Vacaciones de la provincia.

Els correturnos

**Conductor de Autobomba**

Las plazas se ofertarán a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

Els Especialistas de la Brigada donde se ha producido la vacante.

El resto de los Especialistas de Corta Duración de la provincia.

El Sustituto de Vacaciones de la Brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de Sustitutos de Vacaciones de la provincia.

Els correturnos

**Sustituto de Vacaciones**

Els Sustitutos de Vacaciones.

Els correturnos

Las vacantes residuales se ofertarán directamente a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

Els Especialistas de la Brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de los Especialistas de Corta Duración de la provincia.

Fase 6:

Una vez superada la fase anterior, la plaza que subsista, se ofrecerá al personal que no figure en las RPFS

*Artículo 28. Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo*

Al objeto de hacer efectiva la vigilancia de la salud y determinar la aptitud para el trabajo de los trabajadores adscritos al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia, se llevarán a cabo reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física conforme a los siguientes criterios:

El personal con contrato indefinido a tiempo completo (fijos de plantilla) realizará con carácter obligatorio el correspondiente reconocimiento médico anual.

El personal con contrato indefinido a tiempo parcial (fijos discontinuos) realizará, con carácter obligatorio, antes del inicio de la campaña, el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

El personal con contrato de obra o servicio determinado realizará con carácter obligatorio antes del inicio de la campaña el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

El personal que retorne de una excedencia voluntaria o de una Incapacidad Temporal superior a 12 meses realizará con carácter obligatorio, el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

Tanto el reconocimiento médico como las pruebas de aptitud física serán realizadas por la Mutua Patronal de la Empresa.

Al objeto de garantizar el mantenimiento de la aptitud física durante el desempeño del trabajo deberán realizarse, con carácter obligatorio, ejercicios físicos adecuados y, siempre que sea posible, en las instalaciones públicas existentes en las proximidades de la localidad de la Base de la Unidad, complementados con otros a efectuar en las zonas de actuación de dicha Unidad.

La Empresa gestionará las autorizaciones necesarias para la disposición de dichas instalaciones.

El procedimiento para constatar la aptitud para el trabajo será el siguiente:

**A) Personal integrant de les Brigades Rurals d'Emergència amb contracte indefinit a temps complet (fixos de plantilla)**

El personal integrant de les Brigades Rurals d'Emergència amb contracte indefinit a temps complet (fixos de plantilla) realitzaran anualment un reconeixement mèdic. La seu realització es durà a terme durant la jornada de treball. Si per raons organitzatives les dites proves s'han de realitzar fora de la dita jornada, es compensarà els treballadors conforme al que estableix l'article 28. Si es dóna la circumstància que el treballador ha d'utilitzar, per a acudir a estes proves, el seu vehicle, serà compensat conforme al que estableix el règim retributiu, en concepte d'import per km/desplaçament amb vehicle propi.

Al personal integrant de les Unitats de les Brigades Rurals d'Emergència amb contracte indefinit a temps complet (fixos de plantilla), que en els reconeixements mèdics periòdics realitzats pel Departament de Prevenció de Riscos Laborals i la Mútua Patronal, se li detecte alguna malaltia o Patologia que recomane la seu baixa mèdica haurà d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servici Valencià de Salut amb l'informe emés per aquells perquè determine el que pertoque amb vista a la seu situació laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seu assistència al Servici Valencià de Salut i de la presentació de l'informe referit, així com de la decisió d'este sobre la seu baixa mèdica, l'endemà de la data d'emissió.

**B) Personal integrant de les Brigades Rurals d'Emergència amb contracte d'obra o servici determinat**

El personal integrant de les Brigades Rurals d'Emergència amb contracte d'obra o servici determinat realitzarà un reconeixement mèdic i una prova d'aptitud física a finals d'any.

El personal integrant de les Unitats de les Brigades Rurals d'Emergència amb contracte d'obra o servici determinat, que resulte no apte o apte condicionat en els reconeixements mèdics i/o les proves d'aptitud física realitzats pel Departament de Prevenció de Riscos Laborals i la Mútua Patronal, haurà d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servici Valencià de Salut amb l'informe emés per aquells perquè determine el que pertoque amb vista a la seu situació laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seu assistència al Servici Valencià de Salut i de la presentació de l'informe referit, així com de la decisió d'este sobre la seu baixa mèdica, l'endemà de la data d'emissió.

Quan un treballador no supere el reconeixement mèdic i no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificació expedida, davall la seu responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servici Valencià de Salut, en la qual s'haurà de mencionar expressament el lloc de treball o funcions, es considerarà que no reunix l'aptitud necessària per al seu exercici i causarà baixa definitiva en l'empresa.

Atés que, entre la superació de les proves d'aptitud (reconeixement mèdic i capacitat aeròbica) i l'inici de la Campanya, els treballadors poden trobar-se en situacions d'incapacitat temporal o aportar certificació oficial del Servici Valencià de Salut d'estar en situació semblant que els impedisquen incorporar-se a la campanya en la data prevista, es procedirà a la reserva del seu lloc en la Unitat fins que presenten l'alta mèdica.

En estos supòsits i tenint en compte la gravetat de la malaltia que ha provocat la situació d'incapacitat o assimilada a esta, el reingrés al lloc de treball després de l'alta mèdica es realitzarà tenint en compte els condicionants següents:

a) Reingrés immediat i sense necessitat realitzar noves proves d'aptitud, quan la malaltia patida siga de caràcter lleu.

b) Superació d'unes noves proves d'aptitud, quan per la gravetat de la malaltia patida calga constatar la possible existència de seqüeles invalidants per a l'exercici de les tasques pròpies de la seu categoria professional

1. En cas de superar-les el treballador serà compensat pels dies transcorreguts des de la presentació del comunicat d'alta esmentat o certificat oficial del Servici Valencià de Salut d'estar en situació assimilada fins al dia de la seu incorporació, conforme a la seu categoria professional.

**A) Personal integrante de las Brigadas Rurales de Emergencia con contrato indefinido a tiempo completo (fijos de plantilla)**

El personal integrante de las Brigadas Rurales de Emergencia con contrato indefinido a tiempo completo (fijos de plantilla) realizarán anualmente un reconocimiento médico. La realización del mismo se llevará a cabo durante la jornada de trabajo. Si por razones organizativas dichas pruebas se tuviesen que realizar fuera de dicha jornada, se procederá a compensar a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 28. Si se diese la circunstancia de que el trabajador tuviese que utilizar, para acudir a estas pruebas, su vehículo, será compensado conforme a lo establecido en el régimen retributivo, en concepto de importe por km/desplazamiento con vehículo propio.

El personal integrante de las Unidades de las Brigadas Rurales de Emergencia con contrato indefinido a tiempo completo (fijos de plantilla), que en los reconocimientos médicos periódicos realizados por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y la Mutua Patronal, se le detectase alguna enfermedad o Patología que recomendase su baja médica deberá acudir, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud con el informe emitido por aquéllos para que determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

**B) Personal integrante de las Brigadas Rurales de Emergencia con contrato de obra o servicio determinado**

El personal integrante de las Brigadas Rurales de Emergencia con contrato de obra o servicio determinado realizará un reconocimiento médico y una prueba de aptitud física a finales de año.

El personal integrante de las Unidades de las Brigadas Rurales de Emergencia con contrato de obra o servicio determinado, que resultase no apto o apto condicionado en los reconocimientos médicos y/o las pruebas de aptitud física realizados por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y la Mutua Patronal, deberá acudir, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud con el informe emitido por aquéllos para que determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

Cuando un trabajador no supere el reconocimiento médico y no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo o funciones, se considerará que no reúne la aptitud necesaria para el desempeño de las mismas y causará baja definitiva en la Empresa.

Dado que, entre la superación de las pruebas de aptitud (reconocimiento médico y capacidad aeróbica) y el inicio de la Campaña, los trabajadores pueden encontrarse en situaciones de incapacidad temporal o aportar certificación oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación similar a la misma que le impidan incorporarse a la campaña en la fecha prevista, se procederá a la reserva de su puesto en la Unidad hasta que presente la alta médica.

En estos supuestos y atendiendo a la gravedad de la dolencia que ha provocado la situación de incapacidad o assimilada a la misma, el reingreso al puesto de trabajo después del alta médica se realizará atendiendo a los siguientes condicionantes:

a) Reingreso inmediato y sin necesidad de realizar nuevas pruebas de aptitud, cuando la dolencia padecida fuese de carácter leve.

b) Superación de unas nuevas pruebas de aptitud, cuando por la gravedad de la dolencia padecida fuese necesario constatar la posible existencia de secuelas invalidantes para el desarrollo de los cometidos propios de su categoría profesional

1. En caso de superarlas el trabajador será compensado por los días transcurridos desde la presentación del citado parte de alta o certificado oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación assimilada hasta el día de su incorporación, conforme a su categoría profesional.

2. Si el treballador no supera estes noves proves d'aptitud però és previsible la seu recuperació en el temps, es procedirà conforme al que estableix el paràgraf segon i següents del present apartat.

3. En el cas que davant de la notorietat de les seqüeles, el Servici Mèdic d'Empresa estime que estes tenen caràcter permanent i sense possibilitat de recuperació, es procedirà a convocar la Comissió de Seguiment del present conveni per a acordar la seu baixa definitiva en el Servici.

C) Personal de les Brigades de Reforç/Suport amb contracte indefinit a temps parcial (fixos discontinus).

El personal integrant de les Brigades de Reforç/Suport amb contracte indefinit a temps parcial (fixos discontinus) realitzaran un reconeixement mèdic i una prova d'aptitud física abans de l'inici de la campanya, coincidint amb la crida a la mateixa.

En el cas que algun treballador integrant d'una Unitat de les Brigades de Reforç/Suport amb contracte indefinit a temps parcial (fixos discontinus) no siga apte o apto condicionat com a conseqüència de la no superació del reconeixement mèdic i/o la prova d'aptitud física, es procedirà a tramitar la seu alta en la Seguretat Social a l'inici de la Campanya, i el treballador haurà d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servici Valencià de Salut perquè, a la vista dels informes emesos pel Departament de Prevenció, determine el que pertoque amb vista a la seu situació laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seu assistència al Servici Valencià de Salut i de la presentació de l'informe referit, així com de la decisió d'este sobre la seu baixa mèdica, l'endemà de la data d'emissió.

Quan un treballador no supere el reconeixement mèdic i no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificació expedida, davall la seu responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servici Valencià de Salut, en la qual s'haurà de mencionar expressament el lloc de treball o les funcions, es considerarà que no reuneix l'aptitud necessària per al seu exercici i causarà baixa definitiva en l'empresa.

En este supòsit causarà baixa definitiva en l'empresa i tindrà dret a una indemnització de 20 dies del Salari real de l'any en curs per cada any complet de treball efectiu, prorratajant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i comptabilitzant-se estos serveis a partir de l'1 de gener de 1992.

Atés que entre la superació de les proves d'aptitud (reconeixement mèdic i capacitat aeròbica) i l'inici de la Campanya els treballadors poden trobar-se en situacions d'incapacitat temporal o aportar certificació oficial del Servici Valencià de Salut d'estar en situació semblant a esta que els impedisquen incorporar-se a la campanya en la data prevista, es procedirà a la reserva del seu lloc en la Unitat fins que presenten l'alta mèdica.

En estos supòsits i tenint en compte la gravetat de la malaltia que ha provocat la situació d'incapacitat o assimilada a esta, el reingrés al lloc de treball després de l'alta mèdica es realitzarà tenint en compte els condicionants següents:

a) Reingrés immediat i sense necessitat realitzar noves proves d'aptitud, quan la malaltia patida siga de caràcter lleu.

b) Superació d'unes noves proves d'aptitud, quan per la gravetat de la malaltia patida siga necessari constatar la possible existència de seqüeles invalidants per a l'exercici de les tasques pròpies de la seu categoria professional.

1. En cas de superar-les el treballador serà compensat pels dies transcorreguts des de la presentació del comunicat d'alta esmentat o certificat oficial del Servici Valencià de Salut d'estar en situació assimilada fins al dia de la seu incorporació, conforme a la seu categoria professional.

2. Si el treballador no supera estes noves proves d'aptitud però és previsible la seu recuperació en el temps, es procedirà conforme al que estableix el paràgraf segon i següents del present apartat.

3. En el cas que davant de la notorietat de les seqüeles, el Servici Mèdic d'Empresa estime que estes tenen caràcter permanent i sense possibilitat de recuperació, es procedirà a convocar la Comissió de

2. Si el trabajador no superase estas nuevas pruebas de aptitud pero fuese previsible su recuperación en el tiempo, se procederá conforme a lo establecido en el párrafo segundo y siguientes del presente apartado.

3. En el supuesto de que ante la notoriedad de las secuelas, el Servicio Médico de Empresa estimase que las mismas tienen carácter permanente y sin posibilidad de recuperación, se procederá a convocar la Comisión de Seguimiento del presente Convenio para acordar su baja definitiva en el Servicio.

C) Personal de las Brigadas de Refuerzo/Apoyo con contrato indefinido a tiempo parcial (fijos discontinuos).

El personal integrante de las Brigadas de Refuerzo/Apoyo con contrato indefinido a tiempo parcial (fijos de discontinuos) realizarán un reconocimiento médico y una prueba de aptitud física antes del inicio de la campaña, coincidiendo con el llamamiento a la misma.

En el caso de que algún trabajador integrante de una Unidad de las Brigadas de Refuerzo/Apoyo con contrato indefinido a tiempo parcial (fijos discontinuos) no fuese apto o apto condicionado como consecuencia de la no superación del reconocimiento médico y/o la prueba de aptitud física, se procederá a tramitar su alta en la Seguridad Social al inicio de la Campaña, debiendo acudir el trabajador, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud para que, a la vista de los informes emitidos por el Departamento de Prevención, determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

Cuando un trabajador no supere el reconocimiento médico y no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo o funciones, se considerará que no reúne la aptitud necesaria para el desempeño de las mismas y causará baja definitiva en la Empresa.

En dicho supuesto causaría baja definitiva en la Empresa teniendo derecho a una indemnización de 20 días del Salario real del año en curso por cada año completo de trabajo efectivo, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y contabilizándose dichos servicios a partir del 1 de enero de 1992.

Dado que entre la superación de las pruebas de aptitud (reconocimiento médico y capacidad aeróbica) y el inicio de la Campaña los trabajadores pueden encontrarse en situaciones de incapacidad temporal o aportar certificación oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación similar a la misma que le impidan incorporarse a la campaña en la fecha prevista, se procederá a la reserva de su puesto en la Unidad hasta que presente el alta médica.

En estos supuestos y atendiendo a la gravedad de la dolencia que ha provocado la situación de incapacidad o assimilada a la misma, el reingreso al puesto de trabajo después del alta médica se realizará atendiendo a los siguientes condicionantes:

a) Reingreso inmediato y sin necesidad de realizar nuevas pruebas de aptitud, cuando la dolencia padecida fuese de carácter leve.

b) Superación de unas nuevas pruebas de aptitud, cuando por la gravedad de la dolencia padecida fuese necesario constatar la posible existencia de secuelas invalidantes para el desarrollo de los cometidos propios de su categoría profesional.

1. En caso de superarlas el trabajador será compensado por los días transcurridos desde la presentación del citado parte de alta o certificado oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación assimilada hasta el día de su incorporación, conforme a su categoría profesional.

2. Si el trabajador no superase estas nuevas pruebas de aptitud pero fuese previsible su recuperación en el tiempo, se procederá conforme a lo establecido en el párrafo segundo y siguientes del presente apartado.

3. En el supuesto de que ante la notoriedad de las secuelas, el Servicio Médico de Empresa estimase que las mismas tienen carácter permanente y sin posibilidad de recuperación, se procederá a convocar la

Seguiment del present conveni per a acordar la seu baixa definitiva en el Servici.

D) Personal de les Brigades de Reforç/Suport que figuren en les RP amb contracte d'obra o servici determinat

El personal integrant de les Brigades de Reforç/Suport que figuren en les RP amb contracte d'obra o servici determinat realitzarà un reconeixement mèdic i una prova d'aptitud física abans de l'inici de la campanya, coincidint amb la crida.

En el cas que un treballador integrant d'una Unitat de les Brigades de Reforç/Suport que figuren en les RP amb contracte d'obra o servici determinat no resulte apte o apte condicionat per a realitzar les seues funcions com a conseqüència dels resultats del reconeixement mèdic i de la citada prova d'aptitud física, este no podrà incorporar-se al Servici durant la dita Campanya, i es mantindrà fins a la pròxima en situació d'excedència especial i figurant en el seu RP amb l'antiguitat que tinga consolidada.

A estos efectes, es considerarà que un treballador no reuneix temporalment l'aptitud necessària per a l'exercici de les seues funcions quan es complisquen les tres condicions següents:

Que no supere la primera prova d'aptitud física i el primer reconeixement mèdic.

Que no supere la segona prova d'aptitud física i el segon reconeixement mèdic, per als quals se'l citarà vint dies després de tindre coneixement de la seu no aptitud provisional, com a conseqüència dels primers exàmens mèdics.

Que realitzats els anteriors reconeixements i proves, no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificació expedida, davall la seua responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servici Valencià de Salut, en la qual s'haurà de mencionar expressament el lloc de treball per al qual es considera apte.

Si en la Campanya següent es torna a constatar la falta d'idoneïtat per a la realització de les seues funcions, causarà baixa definitiva en el Servici i tindrà dret a una indemnització de 20 dies del salari real de l'any en curs per cada any complet de treball efectiu, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i comptabilitzant-se estos serveis a partir del 1<sup>er</sup> de gener de 1992.

Si al contrari, el treballador acredita l'aptitud necessària en la Campanya següent, este s'incorporarà al lloc de treball en la seu Unitat i es computarà a efecte d'antiguitat el temps en què, provisionalment, ha romàs en situació de falta d'aptitud.

Atés que entre la superació de les proves d'aptitud (reconeixement mèdic i capacitat aeròbica) i l'inici de la Campanya els treballadors poden trobar-se en situacions d'incapacitat temporal o aportar certificació oficial del Servici Valencià de Salut d'estar en situació semblant a esta que els impedisquen incorporar-se a la campanya en la data prevista, es procedirà a la reserva del seu lloc en la Unitat fins que presenten l'alta mèdica.

En estos supòsits i tenint en compte la gravetat de la malaltia que ha provocat la situació d'incapacitat o assimilada esta, el reingrés al lloc de treball després de l'alta mèdica es realitzarà tenint en compte els condicionants següents:

a) Reingrés immediat i sense necessitat de realitzar noves proves d'aptitud, quan la malaltia patida siga de caràcter lleu.

b) Reingrés després de la superació d'unes noves proves d'aptitud, quan per la gravetat de la malaltia patida siga necessari constatar la possible existència de seqüèlies invalidants per a la realització de les tasques pròpies de la seu categoria professional.

1. En cas de superar-les el treballador serà compensat pels dies transcorreguts des de la presentació del comunicat d'alta esmentat o certificat oficial del Servici Valencià de Salut d'estar en situació assimilada fins al dia de la seu incorporació, conforme a la seu categoria professional.

2. Si el treballador no supera estes noves proves d'aptitud però és previsible la seu recuperació en el temps, es procedirà conforme al que estableix el paràgraf segon i següents del present apartat.

3. En el cas que davant de la notorietat de les seqüèlies, el Servici Mèdic d'Empresa estime que estes tenen caràcter permanent i sense possibilitat de recuperació, es procedirà a convocar la Comissió de

Comisió de Seguimiento del presente Convenio para acordar su baja definitiva en el Servicio con la referida indemnización.

D) Personal de las Brigadas de Refuerzo/Apoyo que figuren en las RP con contrato de obra o servicio determinado

El personal integrante de las Brigadas de Refuerzo/Apoyo que figuren en las RP con contrato de obra o servicio determinado realizará un reconocimiento médico y una prueba de aptitud física antes del inicio de la campaña, coincidiendo con el llamamiento.

En el supuesto de que un trabajador integrante de una Unidad de las Brigadas de Refuerzo/Apoyo que figuren en las RP con contrato de obra o servicio determinado no resultase apto o apto condicionado para realizar sus funciones como consecuencia de los resultados del reconocimiento médico y de la citada prueba de aptitud física, éste no podrá incorporarse al Servicio durante dicha Campaña, manteniéndose hasta la próxima en situación de excedencia especial y figurando en su RP con la antigüedad que tuviese consolidada.

A estos efectos, se considerará que un trabajador no reúne temporalmente la aptitud necesaria para el desempeño de sus funciones cuando se cumplan las tres condiciones siguientes:

Que no supere la primera prueba de aptitud física y el primer reconocimiento médico.

Que no supere la segunda prueba de aptitud física y el segundo reconocimiento médico, para los que se le citará veinte días después de tener conocimiento de su no aptitud provisional, como consecuencia de los primeros exámenes médicos.

Que realizados los anteriores reconocimientos y pruebas, no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo para el que se considera apto.

Si en la siguiente Campaña se volviese a constatar la falta de idoneidad para la realización de sus funciones, causaría baja definitiva en el Servicio teniendo derecho a una indemnización de 20 días del Salario real del año en curso por cada año completo de trabajo efectivo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y contabilizándose dichos servicios a partir del 1 de enero de 1992.

Si por el contrario, el trabajador acredite la aptitud necesaria en la siguiente Campaña, éste se incorporaría al puesto de trabajo en su Unidad computándose a efecto de antigüedad el tiempo que, provisionalmente, ha permanecido en situación de falta de aptitud.

Dado que entre la superación de las pruebas de aptitud (reconocimiento médico y capacidad aeróbica) y el inicio de la Campaña los trabajadores pueden encontrarse en situaciones de incapacidad temporal o aportar certificación oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación similar a la misma que le impidan incorporarse a la campaña en la fecha prevista, se procederá a la reserva de su puesto en la Unidad hasta que presente el alta médica.

En estos supuestos y atendiendo a la gravedad de la dolencia que ha provocado la situación de incapacidad o assimilada a la misma, el reingreso al puesto de trabajo después del alta médica se realizará atendiendo a los siguientes condicionantes:

a) Reingreso inmediato y sin necesidad de realizar nuevas pruebas de aptitud, cuando la dolencia padecida fuese de carácter leve.

b) Reingreso tras la superación de unas nuevas pruebas de aptitud, cuando por la gravedad de la dolencia padecida fuese necesario constatar la posible existencia de secuelas invalidantes para el desarrollo de los cometidos propios de su categoría profesional.

1. En caso de superarlas el trabajador será compensado por los días transcurridos desde la presentación del citado parte de alta o certificado oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación assimilada hasta el día de su incorporación, conforme a su categoría profesional.

2. Si el trabajador no superase estas nuevas pruebas de aptitud pero fuese previsible su recuperación en el tiempo, se procederá conforme a lo establecido en el párrafo segundo y siguientes del presente apartado.

3. En el supuesto de que ante la notoriedad de las secuelas, el Servicio Médico de Empresa estimase que las mismas tienen carácter permanente y sin posibilidad de recuperación, se procederá a convocar la

Seguiment del present conveni per a acordar la seu baixa definitiva en el Servici.

E) Personal de les Brigades de Reforç/Suport amb contracte d'obra o servici determinat que no figuren en les RP.

El personal integrant de les Brigades de Reforç/Suport amb contracte d'obra o servici determinat que no figuren en les RP, realitzarà un reconeixement mèdic i una prova d'aptitud física abans de l'inici de la campanya, coincidint amb la crida.

En el cas que estos treballadors resulten no aptes o aptes condicionats per a realitzar les seues funcions com a conseqüència dels resultats del reconeixement mèdic i de la mencionada prova d'aptitud física realitzats pel Departament de Prevenció de Riscos Laborals i la Mútua Patronal, hauran d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servici Valencià de Salut amb l'informe emés per aquells perquè determine el que pertoque amb vista a la seu situació laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seu assistència al Servici Valencià de Salut i de la presentació de l'informe referit, així com de la decisió d'este sobre la seu baixa mèdica, l'endemà de la data d'emissió.

Quan un treballador no supere el reconeixement mèdic i no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificació expedida, davall la seu responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servici Valencià de Salut, en la qual s'haurà de mencionar expressament el lloc de treball o funcions, es considerarà que no reunió l'aptitud necessària per al seu exercici i causarà baixa definitiva en el Servici.

F) Personal que torne d'una excedència voluntària o d'una Incapacitat Temporal superior a 12 mesos

Tot el personal que torne d'una excedència voluntària o d'una Incapacitat Temporal superior a 12 mesos realitzarà amb caràcter obligatori, el reconeixement mèdic corresponent i la prova d'aptitud física.

En el cas que resulte no apte o apte condicionat en els reconeixements mèdics i/o les proves d'aptitud física realitzats pel Departament de Prevenció de Riscos Laborals i la Mútua Patronal, haurà d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servici Valencià de Salut amb l'informe emés per aquells perquè determine el que pertoque amb vista a la seu situació laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seu assistència al Servici Valencià de Salut i de la presentació de l'informe referit, així com de la decisió d'este sobre la seu baixa mèdica, l'endemà de la data d'emissió.

Quan un treballador no supere el reconeixement mèdic i no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificació expedida, davall la seu responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servici Valencià de Salut, en la qual s'haurà de mencionar expressament el lloc de treball o funcions, es considerarà que no reunió l'aptitud necessària per al seu exercici i causarà baixa definitiva en l'empresa amb una indemnització de 20 dies del salari real de l'any en curs per cada any complet de treball efectiu, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i comptabilitzant-se estos serveis a partir de l'1 de gener de 1992.

En els sis supòsits anteriors, mentre que un treballador romanga en situació de no aptitud o aptitud condicionada i, fins a la decisió del Servici Valencià de Salut, l'empresa li haurà de comunicar per escrit les indicacions emeses pel Servei Mèdic quant a la seu incorporació al lloc de treball i/o al tipus d'activitats que pot realitzar.

El contingut i els barems de la prova d'aptitud física es recull en l'annex núm. 2 del present conveni.

#### *Article 29. Incorporació al treball*

Els treballadors fixos discontinus del Servici de Brigades Rurals d'Emergència, que han realitzat el reconeixement mèdic i, si és el cas la prova d'aptitud física, s'incorporaran des de l'inici de la Campanya a les Unitats en què hagen quedat adscrits.

Els treballadors integrants de les Brigades de Reforç que figuren en la RP del Servici de Brigades Rurals d'Emergència, que hagen realitzat el reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física i resulten aptes

Comisión de Seguimiento del presente Convenio para acordar su baja definitiva en el Servicio con la referida indemnización.

E) Personal de las Brigadas de Refuerzo/Apoyo con contrato de obra o servicio determinado que no figuren en las RP.

El personal integrante de las Brigadas de Refuerzo/Apoyo con contrato de obra o servicio determinado que no figuren en las RP, realizará un reconocimiento médico y una prueba de aptitud física antes del inicio de la campaña, coincidiendo con el llamamiento.

En el supuesto de que estos trabajadores resultasen no aptos o aptos condicionados para realizar sus funciones como consecuencia de los resultados del reconocimiento médico y de la citada prueba de aptitud física realizados por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y la Mutua Patronal, deberá acudir, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud con el informe emitido por aquéllos para que determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

Cuando un trabajador no supere el reconocimiento médico y no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo o funciones, se considerará que no reúne la aptitud necesaria para el desempeño de las mismas y causará baja definitiva en el Servicio.

F) Personal que retorne de una excedencia voluntaria o de una Incapacidad Temporal superior a 12 meses

Todo el personal que retorne de una excedencia voluntaria o de una Incapacidad Temporal superior a 12 meses realizará con carácter obligatorio, el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

En el caso, que resultase no apto o apto condicionado en los reconocimientos médicos y/o las pruebas de aptitud física realizados por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y la Mutua Patronal, deberá acudir, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud con el informe emitido por aquéllos para que determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

Cuando un trabajador no supere el reconocimiento médico y no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo o funciones, se considerará que no reúne la aptitud necesaria para el desempeño de las mismas y causará baja definitiva en la Empresa con una indemnización de 20 días del Salario real del año en curso por cada año completo de trabajo efectivo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y contabilizándose dichos servicios a partir del 1 de enero de 1992.

En los seis supuestos anteriores, mientras que un trabajador permanezca en situación de no aptitud o aptitud condicionada y, hasta la decisión del Servicio Valenciano de Salud, la Empresa deberá comunicar por escrito a este las indicaciones emitidas por el Servicio Médico en lo relativo a su incorporación al puesto de trabajo y/o al tipo de actividades que puede realizar.

El contenido y baremos de la prueba de aptitud física se recoge en el anexo nº 2 del presente Convenio.

#### *Artículo 29. Incorporación al trabajo*

Los trabajadores fijos discontinuos del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia, habiendo realizado el reconocimiento médico y, en su caso la prueba de aptitud física, se incorporarán desde el inicio de la Campaña a las Unidades en las que hubiesen quedado adscritos.

Los trabajadores integrantes de las Brigadas de Refuerzo que figuren en la RP del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia, que hubiesen realizado el reconocimiento médico y la prueba de aptitud

per a l'exercici de les seues funcions, s'incorporaran al treball i formalitzaran, amb caràcter previ, contracte de treball conforme a la modalitat estableida en l'article 15.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors, la duració del qual s'haurà d'ajustar a la de la Campanya de què es tracte (12 mesos o inferior) i en el qual haurà de figurar obligatoriament l'antiguitat consolidada en el Servici des de 1994.

En el contracte i el rebut de nòmina del personal fix a temps complet, haurà de figurar l'antiguitat consolidada des de 1994.

No obstant això, a efectes indemnitzatoris, es tindrà en compte el temps de serveis prestat des de 1992.

#### *Article 30. Cobertura provisional de les situacions d'incapacitat temporal*

Quan un treballador no puga realitzar el reconeixement mèdic i, si és el cas, segons el que estableix l'article 28, la prova d'aptitud física, per trobar-se en situació d'incapacitat temporal o aportar certificació oficial del Servei Valencià de Salut d'estar en situació assimilada a esta, se li reservarà el seu lloc de treball en la Unitat que li corresponga fins que finalitze la dita situació.

Una vegada finalitzada la dita situació i abans de la seua incorporació al treball, se sotmetrà al reconeixement mèdic i, si és el cas, a la prova d'aptitud física.

Durant el període de baixa es cobrirà el seu lloc en la Unitat per un treballador amb contracte d'interinitat o per un corretorns.

#### *Article 31. Jornada laboral*

La jornada de treball efectiu en còmput anual serà de:

Any 2005: 1.752 hores

Any 2006: 1.743 hores

Any 2007: 1.712 hores

distribuïdes de dilluns a diumenge i amb un descans setmanal de 48 hores continuades. Dins de la dita jornada queda inclòs el temps dedicat a la formació.

A efectes d'este còmput, les hores de jornada realitzades en festius tindran la consideració d'ordinàries.

El còmput de la jornada laboral diària, tant per al seu inici com per a la seua finalització, es durà a terme des del lloc de reunió de la Unitat.

S'establixen trenta minuts de descans per a l'entrepà, que es computaran com a temps de treball efectiu.

S'establixen seixanta minuts de descans per al menjar, que es computaran com a temps de treball efectiu. Es determinaran uns períodes de descans per a la seua realització que variaran en raó a l'hora d'inici de la jornada diària.

Durant el temps dedicat a l'entrepà així com en l'hora del menjar, haurà de quedar garantida l'operativitat immediata dels treballadors per a atendre les possibles emergències que es produïsquen en este període de temps.

Quan per raons meteorològiques, catàstrofes etc., siga impossible la incorporació al treball, no es practicarà cap descompte en les retribucions de la dita jornada.

#### *Article 32. Hores extraordinàries*

Tindrà la consideració d'hora extraordinària tota aquella que sobrepasse la jornada laboral diària estableida en el calendari laboral per a cada tipus d'Unitat.

Totes les hores extraordinàries es compensaran en temps de descans, llevat que el treballador opte per compensació econòmica.

Quan el treballador haja sigut mobilitzat fora de la seua jornada de treball, per a atendre situacions d'emergència del Servei, a més de les hores extraordinàries generades durant la intervenció en l'emergència, es computaran com a tals 30 minuts del total de 45 emprats en la constitució de la unitat. Durant els mesos de juliol, agost i setembre de 2006, les primeres 14 hores que s'utilitzen en estes mobilitzacions s'amortitzaran a càrrec del Complement de Major dedicació. Per a l'any 2007, el complement referit suposarà un total de 13 hores en els mesos esmentats.

física y resultasen aptos para el ejercicio de sus funciones, se incorporarán al trabajo formalizando, con carácter previo, contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15.1 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración se ajustará a la de la Campaña de que se trate (12 meses o inferior) y en el que deberá figurar obligatoriamente la antigüedad consolidada en el Servicio desde 1994.

En el contrato y el recibo de nómina del personal fijo a tiempo completo, deberá figurar la antigüedad consolidada desde 1994.

No obstant lo anterior, a efectos indemnizatorios, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestado desde 1992.

#### *Artículo 30. Cobertura provisional de las situaciones de incapacidad temporal*

Cuando un trabajador no pudiese realizar el reconocimiento médico y, si procede según lo establecido en el artículo 28, la prueba de aptitud física, por encontrarse en situación de incapacidad temporal o aportar certificación oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación asimilada a la misma, se le reservará su puesto de trabajo en la Unidad que le corresponda hasta que finalice dicha situación.

Una vez finalizada dicha situación y antes de su incorporación al trabajo, se someterá al reconocimiento médico y, en su caso, a la prueba de aptitud física.

Durante el período de baja se procederá a cubrir su puesto en la Unidad por un trabajador con contrato de interinidad o por un correntinos.

#### *Artículo 31. Jornada laboral*

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de:

Año 2005: 1752 horas

Año 2006: 1743 horas

Año 2007: 1712 horas

distribuidas de lunes a domingo y con un descanso semanal de 48 horas continuadas. Dentro de dicha jornada queda incluido el tiempo dedicado a la formación.

A efectos de dicho cómputo, las horas de jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

El cómputo de la jornada laboral diaria, tanto para su inicio como para su finalización, se llevará a cabo desde el lugar de reunión de la Unidad.

Se establecen treinta minutos de descanso para el bocadillo, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Se establecen sesenta minutos de descanso para la comida, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Se determinarán unos períodos de descanso para su realización que variarán en razón a la hora de inicio de la jornada diaria.

Durante el tiempo dedicado al bocadillo así como en la hora de la comida, deberá quedar garantizada la operatividad inmediata de los trabajadores para atender las posibles emergencias que se produzcan en dicho período de tiempo.

Cuando por razones meteorológicas, catástrofes etc., fuese imposible la incorporación al trabajo, no se practicará descuento alguno en las retribuciones de dicha jornada.

#### *Artículo 32. Horas extraordinarias*

Tindrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase la jornada laboral diaria establecida en el calendario laboral para cada tipo de Unidad.

Todas las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, salvo que el trabajador opte por compensación económica.

Cuando el trabajador hubiese sido movilizado fuera de su jornada de trabajo, para atender situaciones de emergencia del Servicio, además de las horas extraordinarias generadas durante la intervención en la emergencia, se computarán como tales 30 minutos del total de 45 empleados en la constitución de la unidad. Durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2006, las primeras 14 horas que se utilicen en estas movilizaciones se amortizarán con cargo al Complemento de Mayor dedicación. Para el año 2007, el referido complemento supondrá un total de 13 horas en los meses citados.

El valor de les hores extraordinàries de cada categoria professional s'incrementarà en el mateix percentatge que ho faça la massa salarial. L'import del mòdul de les hores extraordinàries queda recollit en l'anex núm. 3.

Per al càlcul d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador es registrà dia a dia i es totalitzarà mensualment.

En el supòsit de compensació econòmica d'estes, es procedirà al seu abonament en la nòmina del mes següent al de la seua realització. Quan la compensació es realitze en temps lliure esta tindrà lloc partir de l'acumulació d'hores compensades en jornades completes de treball. Les jornades de compensació s'hauran de sol·licitar amb un mes d'antelació.

Si hi ha coincidència en les dates de gaudi de les compensacions esmentades entre diversos treballadors d'una mateixa Unitat, s'atendran les sol·licituds per l'ordre cronològic de la seua presentació, i s'haurà de mantindre i salvaguardar, en tot cas, l'operativitat de la Unitat.

A estos efectos, es considera operativa una Brigada quan estiga composta per un mínim de quatre membres.

En funció del moment en què s'hagen realitzat les hores extraordinàries es poden classificar en 2 grups:

Hores extraordinàries realitzades dins del període de localització.

Hores extraordinàries realitzades dins del període de descans setmanal

Basant-se en la classificació anterior, la compensació de les hores extraordinàries es realitzarà conforme al que disposa la taula següent:

	Compensació en temps lliure	Compensació econòmica
Hores extraordinàries realitzades dins del període de localització (Tipus A)	1:2	1:1
Hores extraordinàries realitzades dins del període de descans setmanal (Tipus B)	1:2	1:1,5

A manera d'aclariment, es matisa el següent:

Període de localització, és aquell que va des de:

– La finalització de la jornada laboral del segon dia del torn anterior fins a l'inici de la jornada laboral del primer dia del torn propi.

– La finalització de la jornada laboral del primer dia del torn propi fins a l'inici de la jornada laboral del segon dia del torn propi.

Període de descans setmanal, és aquell que va des de la finalització de la jornada laboral del segon dia del torn propi fins a la finalització de la jornada laboral del segon dia del torn següent.

#### *Article 33. Canvis de torn*

Amb notificació prèvia a l'empresa, subscrita pels treballadors interessats, podrán efectuar-se canvis de torns per un període màxim de tres dies en el mes.

Seràn possibles els canvis de torn entre treballadors que tinguen les categories de Cap d'Unitat, Subcap, Brigadista rural i Substitut de Vacances dins d'una mateixa unitat, sempre que en l'esmentada unitat quede garantida la presència d'un treballador que puga exercir de responsable d'esta (Cap d'Unitat, Subcap i/o Substitut de Vacances). Les absències que tinguen lloc en una unitat i que siguin imputables a situacions (licències, permisos, incapacitats temporals i compensacions d'hores extraordinàries per temps lliure) no limitaran la capacitat dels treballadors per a poder gaudir dels canvis de torn que corresponguen, i serà responsabilitat de l'empresa garantir la presència del responsable mencionat en la unitat.

A tots els efectes un canvi de torn suposa que els treballadors implicats en este han d'assumir, durant les dues dates en què es produïx, totes les condicions laborals del treballador a qui voluntàriament

El valor de las horas extraordinarias de cada categoría profesional se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial. El importe del módulo de las horas extraordinarias queda recogido en el anexo nº 3.

Para el cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente.

En el supuesto de compensación económica de las mismas, se procederá a su abono en la nómina del mes siguiente al de su realización. Cuando la compensación se realice en tiempo libre esta tendrá lugar partir de la acumulación de horas compensadas en jornadas completas de trabajo. Las jornadas de compensación se deberán solicitar con un mes de antelación.

De existir coincidencia en las fechas de disfrute de las citadas compensaciones entre varios trabajadores de una misma Unidad, se atenderán las solicitudes por el orden cronológico de su presentación, debiéndose mantener y salvaguardar, en todo caso, la operatividad de la Unidad.

A estos efectos, se considera operativa una Brigada cuando esté compuesta por un mínimo de cuatro miembros.

En función del momento en el que se hayan realizado las horas extraordinarias se pueden clasificar en 2 grupos:

Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de localización.

Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de descanso semanal

En base a la clasificación anterior, la compensación de las horas extraordinarias se realizaría conforme a lo dispuesto en la siguiente tabla:

	Compensación en tiempo libre	Compensación económica
Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de localización (Tipo A)	1:2	1:1
Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de descanso semanal (Tipo B)	1:2	1:1,5

A modo de aclaración, se matiza lo siguiente:

Periodo de localización, es aquel que va desde:

– La finalización de la jornada laboral del segundo día del turno anterior hasta el inicio de la jornada laboral del primer día del turno propio.

– La finalización de la jornada laboral del primer día del turno propio hasta el inicio de la jornada laboral del segundo día del turno propio.

Periodo de descanso semanal, es aquel que va desde la finalización de la jornada laboral del segundo día del turno propio hasta la finalización de la jornada laboral del segundo día del turno siguiente.

#### *Artículo 33. Cambios de turno*

Previa notificación a la empresa, suscrita por los trabajadores interesados, podrán efectuarse cambios de turnos por un período máximo de tres días en el mes.

Serán posibles los cambios de turno entre trabajadores que ostenten las categorías de Jefe de Unidad, Subjefe, Brigadista rural y Sustituto de Vacaciones dentro de una misma unidad, siempre y cuando en la citada unidad quede garantizada la presencia de un trabajador que pueda ejercer de responsable de la misma (Jefe de Unidad, Subjefe y/o Sustituto de Vacaciones). Las ausencias que tengan lugar en una unidad y que sean imputables a situaciones (licencias, permisos, incapacidades temporales y compensaciones de horas extraordinarias por tiempo libre) no limitarán la capacidad de los trabajadores para poder disfrutar de los cambios de turno que correspondan, siendo responsabilidad de la empresa garantizar la presencia del citado responsable en la unidad.

A todos los efectos un cambio de turno supone que los trabajadores implicados en el mismo han de asumir, durante las dos fechas en las que se produce, todas las condiciones laborales del trabajador al

substituirán, así como las responsabilidades asignadas al trabajador mencionado, a excepción de aquellas que no puedan ejercer por la categoría profesional que tienen.

Durante cada jornada nomás podrá producirse un cambio de turno por unidad.

Las autobombas se considerarán como unidades independientes de las brigadas a las que van asociadas a la hora de realizar cambios de turno.

Cap dels dos treballadors involucrats en el canvi de torn podrà acumular més de tres dies continuats de treball.

Sent el descans mínim setmanal de 48 horas continuadas un dret dels treballadors, este podrà ser reduït com a conseqüència dels canvis de torn.

No podrán solicitar-se canvis de torn per los días en què la unitat canvia d'horari nocturn a diurn o viceversa.

La notificación de cada cambio de turno por parte de los dos trabajadores interesados deberá realizarse por escrito, mediante el impresario que se adjunta al presente convenio como anexo núm. 7

El tiempo que transcorre entre la primera fecha y la segunda fecha, que han de figurar en la solicitud del cambio de turno, deberá ser igual o inferior a 30 días

Todas las notificaciones de cambio de turno deberán ser tramitadas a través del responsable de unidad, mediante el impresario anteriormente citado debidamente firmado por los interesados. A partir de dicho momento el responsable de la unidad dará el conforme a la solicitud (si es el caso) y se pondrá en contacto con el Jefe de Dotaciones de Tragsa correspondiente al objeto de que la Empresa tenga conocimiento de la solicitud en trámite.

La primera fecha (por orden cronológico) de las dos que han de figurar en la solicitud del cambio de turno deberá ser tal que entre esta y la fecha de comunicación del cambio de turno del responsable de la unidad al Jefe de Dotaciones de Tragsa transcurran al menos 5 días naturales.

La denegación del cambio de turno nomás es donará en el supuesto de no cumplir-se los requisitos anteriores i es farà arribar als interessats per escrito.

A fi que els responsables de les Brigades Rurals d'Emergència puguen realitzar el control dels canvis de torn i les compensacions d'hores extraordinàries per temps lliure, es generaran sengles quadres resum. El format i el contingut d'estos s'abordarà en la següent Comissió de Seguiment.

En l'annex núm. 7 es recull l'impresso per mitjà del qual s'ha de notificar a l'empresa els canvis de torn.

#### *Article 34. Permutas*

De mutuo acuerdo, los trabajadores podrán solicitar a la empresa la permuta de sus puestos de trabajo.

En caso de coincidir las categorías profesionales y el periodo de contratación, se procederá de forma automática a su formalización.

En qualquier otro tipo de solicitud de permuta distinta a las anteriores, la misma deberá ser estudiada previamente a su resolución por la Comisión de Seguimiento.

#### *Article 35. Calendari laboral*

El calendario laboral del personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales d'Emergència, a realizar por la dirección de la empresa, recogerá los turnos de trabajo así como los períodos vacacionales referentes al año en curso. El trabajador conocerá el referido calendario antes de iniciar la relación laboral.

#### *Article 36. Règim retributiu*

Les percepciones económicas dels treballadors del Servicio de Brigadas Rurales d'Emergència hauran d'estar integrades en algunos dels conceptos siguientes:

- A. Percepciones salariales.
  1. Salario base
  2. Complementos salariales.
  - 2.1. De lloc de trabajo.
  - 2.1.1. Complemento profesional del servicio.

que voluntariamente sustituyen, así como las responsabilidades asignadas al citado trabajador, a excepción de aquellas que no puedan ejercer por la categoría profesional que ostenten.

Durante cada jornada sólo podrá producirse un cambio de turno por unidad.

Las autobombas se considerarán como unidades independientes de las brigadas a las que van asociadas a la hora de realizar cambios de turno.

Ninguno de los dos trabajadores involucrados en el cambio de turno podrá acumular más de tres días continuados de trabajo.

Siendo el descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas un derecho de los trabajadores, el mismo podrá ser reducido como consecuencia de los cambios de turno.

No podrán solicitarse cambios de turno para los días en los que la unidad cambia de horario nocturno a diurno o viceversa.

La notificación de cada cambio de turno por parte de los dos trabajadores interesados deberá realizarse por escrito, mediante el impresario que se adjunta al presente convenio como anexo nº 7

El tiempo que medie entre la primera fecha y la segunda fecha que han de figurar en la solicitud del cambio de turno deberá ser igual o inferior a 30 días

Todas las notificaciones de cambio de turno deberán ser tramitadas a través del responsable de unidad, mediante el impresario anteriormente citado debidamente firmado por los interesados. A partir de dicho momento el responsable de la unidad dará el conforme a la solicitud (si procede) y se pondrá en contacto con el Jefe de Dotaciones de Tragsa correspondiente al objeto de que la Empresa tenga conocimiento de la solicitud en trámite.

La primera fecha (por orden cronológico) de las dos que han de figurar en la solicitud del cambio de turno deberá ser tal que entre la misma y la fecha de comunicación del cambio de turno del responsable de la unidad al Jefe de Dotaciones de Tragsa medien al menos 5 días naturales.

La denegación del cambio de turno solo se dará en el supuesto de no cumplirse los requisitos anteriores, haciéndose llegar a los interesados por escrito.

Al objeto de que los responsables de las Brigadas Rurales de Emergencia puedan realizar el control de los cambios de turno y las compensaciones de horas extraordinarias por tiempo libre, se generarán sendos estadios. El formato y el contenido de los mismos se abordará en la siguiente Comisión de Seguimiento.

En el anexo nº 7 se recoge el impresario mediante el que se ha de notificar a la empresa los cambios de turno.

#### *Artículo 34. Permutas*

De mutuo acuerdo, los trabajadores podrán solicitar a la empresa la permuta de sus puestos de trabajo.

En caso de coincidir las categorías profesionales y el periodo de contratación, se procederá de forma automática a su formalización.

En cualquier otro tipo de solicitud de permuta distinta a las anteriores, la misma deberá ser estudiada previamente a su resolución por la Comisión de Seguimiento.

#### *Artículo 35. Calendario laboral*

El calendario laboral del personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia, a realizar por la dirección de la empresa, recogerá los turnos de trabajo así como los períodos vacacionales referentes al año en curso. El trabajador conocerá el referido calendario antes de iniciar la relación laboral.

#### *Artículo 36. Régimen retributivo*

Las percepciones económicas de los trabajadores del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia habrán de estar integradas en algunos de los siguientes conceptos:

- A. Percepciones salariales.
  1. Salario base
  2. Complementos salariales.
  - 2.1. De puesto de trabajo.
  - 2.1.1. Complemento profesional del servicio.

- 2.1.2. Complement de localització.
- 2.2. Per quantitat o qualitat de treball.
- 2.2.1. Complement de major dedicació.
- 2.2.2. Hores extraordinàries tipus A
- 2.2.3. Hores extraordinàries tipus B
- 2.3. De venciment superior al mes.
- 2.3.1. Pagues extraordinàries.
- B. Percepcions extrasalarials.
- 1. Plus de menjar.
- 2. Plus de transport.
- 3. Import km per desplaçament amb vehicle propi
- 4. Manutenció per desplaçament

En l'annex núm. 3 adjunt al present conveni, s'establixen els valors dels distints conceptes econòmics per als anys 2005 i 2006.

S'acorda que per al 2007:

– La massa salarial s'incrementarà en el mateix percentatge que el que s'aplique als empleats públics de la Generalitat Valenciana.

– Els Plusos de Menjar i Transport de totes les categories professionals es mantenen en la quantitat de 50 euros mensuals cada un, excepte per a la categoria de Cap de Dotacions en la qual el Plus de Menjar ascendeix a 62,90 € i el Plus de Transport a 79,42 €,

– Els Complements de Localització i Major Dedicació es mantenen amb el mateix import que en la taula salarial de 2004.

– El concepte salarial “Manutenció per desplaçament” s'incrementarà en el mateix percentatge en què ho faça la massa salarial.

– El concepte salarial “Import km per desplaçament amb vehicle propi” s'incrementarà en el mateix percentatge que ho faça la massa salarial fins al moment de la firma del IV Conveni Collectiu i, a partir d'aleshores, s'igualrà al corresponent concepte salarial del Conveni Collectiu de TRAGSA.

#### *Article 37. Complement professional del servei*

Ateses les especials característiques que comporta la prestació del Servei, s'establix un Complement Professional per categories que retribuïx les situacions següents:

– Nocturnitat i Torns: es considera treball nocturn el realitzat entre les 22 hores i les 06 hores del dia següent.

La jornada de treball en torn de nit no podrà excedir de vuit hores diàries de mitjana en un període de quinze dies i, en cap cas, el treballador romandrà en este torn més de dues setmanes consecutives.

– Disponibilitat: una vegada declarada una situació d'emergència durant el desenvolupament de la jornada laboral ordinària, el treballador haurà de continuar prestant els seus serveis en acabar esta, sempre que persistísca la situació d'emergència mencionada.

– Responsabilitat i dificultat tècnica: per raó de les peculiaritats i condicions exigides pel lloc de treball.

#### *Article 38. Complement de localització*

El Complement de localització s'establix a fi de retribuir als treballadors de totes les categories professionals pel fet que, una vegada produïda una situació d'emergència i estant el treballador fora de la jornada laboral, estiga localitzable per l'empresa i s'incorpore a la seua Unitat en un termini màxim de quaranta-cinc minuts.

Si el treballador no pot ser localitzat per l'empresa en estos supòsits d'emergència, este complement experimentarà una minva semblant a la proporció existent entre les faltes d'incorporació i el total de situacions d'emergència que hagen requerit la seua presència al llarg d'un mes.

Fins que no s'establissen els torns de guàrdies localitzades per a cada Unitat, el complement esmentat es reduirà en un 25% per cada falta de localització que es produísca mensualment.

A fi de garantir la localització del personal en el temps abans establít, l'empresa podrà determinar en cada cas el sistema de comunicació que considere oportú, el treballador estarà obligat a la seua utilització en els termes que s'establissen, i l'empresa haurà de garantir l'efectivitat de la dita localització.

- 2.1.2. Complemento de localización.
- 2.2. Por cantidad o calidad de trabajo.
- 2.2.1. Complemento de mayor dedicación.
- 2.2.2. Horas extraordinarias tipo A
- 2.2.3. Horas extraordinarias tipo B
- 2.3. De vencimiento superior al mes.
- 2.3.1. Pagas extraordinarias.
- B. Percepciones extrasalariales.
- 1. Plus de comida.
- 2. Plus de transporte.
- 3. Importe km por desplazamiento con vehículo propio
- 4. Manutención por desplazamiento

En el anexo nº 3 adjunto al presente Convenio, se establecen los valores de los distintos conceptos económicos para los años 2005 y 2006.

Se acuerda que para 2007:

– La masa salarial se incrementará en el mismo porcentaje que el que se aplique a los empleados públicos de la Generalitat Valenciana.

– Los Pluses de Comida y Transporte de todas las categorías profesionales se mantienen en la cantidad de 50 euros mensuales cada uno, salvo para la categoría de Jefe de Dotaciones en la cual el Plus de Comida asciende a 62,90 € y el Plus de Transporte a 79,42 €,

– Los Complementos de Localización y Mayor Dedicación se mantienen con el mismo importe que en la tabla salarial de 2004.

– El concepto salarial “Manutención por desplazamiento” se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial.

– El concepto salarial “Importe km por desplazamiento con vehículo propio” se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial hasta el momento de la firma del IV Convenio Colectivo y, a partir de entonces, se igualará al correspondiente concepto salarial del Convenio Colectivo de TRAGSA.

#### *Artículo 37. Complemento profesional del servicio*

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del Servicio, se establece un Complemento Profesional por categorías que retribuye las siguientes situaciones:

– Nocturnidad y Turnicidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

La jornada de trabajo en turno de noche no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de quince días y, en ningún caso, el trabajador permanecerá en dicho turno más de dos semanas consecutivas.

– Disponibilidad: Declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios a la finalización de la misma, siempre que persista la citada situación de emergencia.

– Responsabilidad y dificultad técnica: En razón a las peculiaridades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo.

#### *Artículo 38. Complemento de localización*

El Complemento de localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todas las categorías profesionales por el hecho de que, producida una situación de emergencia y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su Unidad en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en tales supuestos de emergencia, dicho complemento sufriría una merma similar a la proporción existente entre las faltas de incorporación y el total de situaciones de emergencia que hayan requerido su presencia a lo largo de un mes.

Hasta tanto no se establezcan los turnos de guardias localizadas para cada Unidad, el citado complemento se reducirá en un 25% por cada falta de localización que se produzca mensualmente.

Con el fin de garantizar la localización del personal en el tiempo antes establecido, la empresa podrá determinar en cada caso el sistema de comunicación que considere oportuno, estando obligado el trabajador a su utilización en los términos que se establezcan, debiendo la empresa garantizar la efectividad de dicha localización.

#### *Article 39. Complement de major dedicació*

El Complement per Major Dedicació, que s'establix durant els mesos de juliol, agost i setembre, implicarà la possible realització d'un nombre d'hores a majors de jornada per mes per a atendre les necessitats del Servei.

El referit nombre d'hores varia al llarg dels anys de vigència del present conveni de la manera següent:

Any 2005: 15 hores.

Any 2006: 14 hores.

Any 2007: 13 hores.

La percepció d'aquest complement no obliga a la realització efectiva de les hores assenyalades, llevat que ho requerisca el Servei.

Les dites hores no es podran acumular d'un mes a un altre, el seu còmput i la seua obligatorietat s'extingiran en finalitzar cada mes, i en este moment s'hauran de liquidar.

#### *Article 40. Pagues extraordinàries*

Els treballadors perceben anualment dues pagues extraordinàries en els mesos de juny i desembre, els imports de les quals s'establixen en l'annex núm. 3 del present conveni.

Les dites pagues extraordinàries es perceben en els mesos indicats o, si és el cas, a la finalització del contracte de treball en la part proporcional que corresponga pel temps treballat per a les Brigades de Reforç.

#### *Article 41. Plusos de transport i menjar*

A fi de compensar les despeses que han d'efectuar els treballadors com a conseqüència de la seua activitat laboral, s'abonarà mensualment a tots els treballadors un Plus de Transport i un Plus de Menjar de caràcter indemnitzatori.

#### *Article 42. Garanties del personal que conduïx al servei de l'empresa*

Les infraccions de trànsit i les responsabilitats que se'n deriven seran per compte de l'empresa quan esta siga la responsable de la infracció i per compte de la persona que en eixos moments conduísca el vehicle, quan la infracció es dega a causes imputables a ella.

En el cas que a un treballador li siga retirat el permís de conduir i este figure entre els requisits de la seu categoria professional, el dit treballador ho haurà d'informar de la Comissió de Seguiment amb la suficient antelació a fi que esta estudie les possibilitats de reorganització de la unitat a què pertany el treballador. Si la reorganització és possible, el treballador podrà exercir treballs d'inferior categoria per força de causa major mentre subsistisca la situació referida. Si no és possible la dita reorganització, el treballador passarà a la situació de suspensió temporal del contracte.

#### *Article 43. Excedències*

A més de les situacions previstes en l'article 10 de disposicions comunes, per al personal adscrit al Servici de Brigades Rurals d'Emergència es recullen les següents situacions específiques relatives a excedències especials

L'excedència especial s'aplicarà en les situacions següents:

a) Quan a conseqüència de les modificacions del Servici previstes en l'article 25 del present conveni, no siga possible assignar al treballador el seu lloc de treball durant una determinada Campanya, este passarà a la situació d'excedència especial amb dret preferent al seu reingrés en la primera vacant de la mateixa categoria que es produísca en la seua província.

b) Quan a conseqüència de no haver superat les proves d'aptitud física i/o reconeixements mèdics previstos en l'article 28 del present conveni, no siga possible que el treballador s'incorpore al seu lloc de treball durant una determinada Campanya, este passarà a la situació d'excedència especial i mantindrà el dret a la crida en la Campanya següent als efectes de constatar novament l'aptitud requerida per a exercir el seu lloc de treball.

#### *Artículo 39. Complemento de mayor dedicación*

El Complemento por Mayor Dedicación, que se establece durante los meses de julio, agosto y septiembre, implicará la posible realización de un nº de horas a mayores de jornada por mes para atender las necesidades del Servicio.

El referido nº de horas varía a lo largo de los años de vigencia del presente convenio de la siguiente manera:

Año 2005: 15 horas.

Año 2006: 14 horas.

Año 2007: 13 horas.

La percepción de este Complemento no obliga a la realización efectiva de las horas señaladas, salvo que lo requiera el Servicio.

Dichas horas no se podrán acumular de un mes a otro, extinguéndose su cómputo y su obligatoriedad al finalizar cada mes, en cuyo momento deberá procederse a su liquidación.

#### *Artículo 40. Pagas extraordinarias*

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, cuyos importes se establecen en el anexo nº 3 del presente Convenio.

Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses indicados o, en su caso, a la finalización del contrato de trabajo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado para las Brigadas de Refuerzo.

#### *Artículo 41. Pluses de transporte y comida*

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, se abonará mensualmente a todos los trabajadores un Plus de Transporte y un Plus de Comida de carácter indemnizatorio.

#### *Artículo 42. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa*

Las infracciones de tráfico y las responsabilidades derivadas de las mismas serán por cuenta de la empresa cuando ésta sea la responsable de la infracción y por cuenta de la persona que en esos momentos conduzca el vehículo, cuando la infracción se deba a causas imputables a ella.

En el supuesto de que a un trabajador le fuese retirado el permiso de conducir y el mismo figurase entre los requisitos de su categoría profesional, dicho trabajador lo deberá poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento con la suficiente antelación con el fin de que la misma estudie las posibilidades de reorganización de la unidad a la que pertenece el trabajador. Si la reorganización fuese posible, el trabajador podrá desempeñar trabajos de inferior categoría por fuerza de causa mayor mientras subsista la situación referida. Si no fuese posible dicha reorganización, el trabajador pasará a la situación de suspensión temporal del contrato.

#### *Artículo 43. Excedencias*

Además de las situaciones contempladas en el artículo 10 de Disposiciones Comunes, para el personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia se contemplan las siguientes situaciones específicas relativas a excedencias especiales

La excedencia especial se aplicará en las siguientes situaciones:

a) Cuando a consecuencia de las modificaciones del Servicio previstas en el artículo 25 del presente Convenio, no sea posible asignar al trabajador su puesto de trabajo durante una determinada Campaña, éste pasará a la situación de excedencia especial con derecho preferente a su reingreso en la primera vacante de la misma categoría que se produzca en su provincia.

b) Cuando a consecuencia de no haber superado las pruebas de aptitud física y/o reconocimientos médicos previstos en el artículo 28 del presente Convenio, no sea posible que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo durante una determinada Campaña, éste pasará a la situación de excedencia especial manteniendo el derecho al llamamiento en la siguiente Campaña a los efectos de constatar nuevamente la aptitud requerida para desempeñar su puesto de trabajo.

Si no s'acredita la dita aptitud, finalitzarà la situació d'excedència especial i causarà baixa en el Servici amb la indemnització prevista en l'article mencionat.

c) Quan el treballador s'incorpore a llocs de treball en organismes de la Generalitat Valenciana o Consorci Provincials de Bombers d'esta, relacionats amb el Servici essencial de Brigades Rurals d'Emergència. La duració d'esta excedència serà pel temps que subsistisca la situació que l'ha originada sense que puga superar el màxim de dues Campanyes; i el treballador s'haurà de reincorporar al servici dins del mes següent al de la finalització d'esta. Durant això temps, el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball consignat en la RP corresponent, i no li serà computat a efectes d'antiguitat.

#### *Article 44. Comissions de Servici*

S'entén per Comissió de Servici aquella situació generada quan per part de la Generalitat Valenciana o dels Consorci Provincials de Bombers es requerisca que una sèrie de treballadors que figuren en la RP passen a dependre orgànicament dels dits organismes mantenint la seua relació laboral amb TRAGSA.

Una vegada produït el requeriment anteriorment al·ludit, la Comissió de Seguiment estableixerà els criteris a seguir per a decidir qui treballador o treballadors passarien a la situació de Comissió de Servici, basant-se en els punts següents:

– Figurar en la RP amb categoria adequada al nou lloc de treball a ocupar durant la Comissió de Servici.

– Tindre una antiguitat en el servei d'almenys 2 campanyes.

Les proves a realitzar pels candidats seran exclusivament:

– Un test psicotècnic.

– Una prova de coneixements.

A més, l'antiguitat consignada en la RP es baremarà i es tindrà en compte a l'hora de realitzar el procés de selecció, en el qual participarà des del seu inici la Comissió de Seguiment.

El temps que dure la Comissió de Servici es computarà com a antiguitat en la RP.

Durant el temps que dure la situació derivada d'una Comissió de Servici, es mantindrà la reserva del lloc de treball per al personal implicat en esta.

El déficit en els llocs de treball d'una unitat generats per una Comissió de Servicio serán cubiertos de forma provisional por el personal de la categoría inmediatamente inferior d'aquella unidad con criterios análogos a los establecidos en el artículo 26 del presente convenio.

#### *Article 45. Permanència en actuacions d'emergència*

El temps de permanència en actuacions d'emergència del treballador no superarà les dotze hores continuades, inclòs el temps de desplaçaments, i serà responsabilitat de l'empresa disposar dels mitjans necessaris per a efectuar la retirada d'aquells treballadors que es troben en la dita situació.

Si el treballador és localitzat fora de la seua jornada laboral per a atendre una emergència i esta s'encobrixa amb la jornada laboral següent, la suma entre el temps de jornada laboral i el temps dedicat a atendre l'emergència no superarà les dotze hores.

En el cas que una unitat siga mobilitzada per a atendre una emergència durant la seua jornada laboral ordinària, el temps de treball no podrà superar les 20 hores continuades. S'entendrà per temps de treball la suma de:

– El temps que va des de l'inici de la jornada laboral ordinària fins a la mobilització per a atendre l'emergència

– El temps de permanència en l'emergència

– El temps invertit en els desplaçaments.

L'actuació d'un treballador en distintes emergències no superarà les dotze hores en un termini de 24 hores.

L'empresa haurà d'habilitar zones de descans i el suport logístic necessari per als treballadors quan estos, encara que s'haja efectuat el seu relleu, per necessitats del Servici no puguen abandonar la zona de l'actuació d'emergència.

De no acreditarse dicha aptitud, finalizaría la situación de excedencia especial causando baja en el Servicio con la indemnización prevista en el mencionado artículo.

c) Cuando el trabajador se incorpore a puestos de trabajo en Organismos de la Generalitat Valenciana o Consorcios Provinciales de Bomberos de la misma, relacionados con el Servicio esencial de Brigadas Rurales de Emergencia. La duración de esta excedencia será por el tiempo que subsista la situación que la ha originado sin que pueda superar el máximo de dos Campañas; debiendo el trabajador reincorporarse al servicio dentro del mes siguiente al de la finalización de la misma. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo consignado en la RP correspondiente, no siendo computado a efectos de antigüedad.

#### *Artículo 44. Comisiones de Servicio*

Se entiende por Comisión de Servicio aquella situación generada cuando por parte de la Generalitat Valenciana o de los Consorcios Provinciales de Bomberos se requiera que una serie de trabajadores que figuren en la RP pasen a depender orgánicamente de dichos Organismos manteniendo su relación laboral con TRAGSA.

Producido el requerimiento anteriormente aludido, la Comisión de Seguimiento establecerá los criterios a seguir para decidir que trabajador o trabajadores pasarán a la situación de Comisión de Servicio, en base a los siguientes puntos:

– Figurar en la RP con categoría adecuada al nuevo puesto de trabajo a ocupar durante la Comisión de Servicio.

– Tener una antigüedad en el servicio de al menos 2 campañas.

Las pruebas a realizar por los candidatos serán exclusivamente:

– Un test psicotécnico.

– Una prueba de conocimientos.

Además, la antigüedad consignada en la RP se baremará y se tendrá en cuenta a la hora de realizar el proceso de selección, en el cual participará desde su inicio la Comisión de Seguimiento.

El tiempo que dure la Comisión de Servicio se computará como antigüedad en la RP.

Durante el tiempo que dure la situación derivada de una Comisión de Servicio, se mantendrá la reserva del puesto de trabajo para el personal implicado en la misma.

El déficit en los puestos de trabajo de una unidad generados por una Comisión de Servicio serán cubiertos de forma provisional por el personal de la categoría inmediatamente inferior de esa misma unidad con criterios análogos a los establecidos en el artículo 26 del presente Convenio.

#### *Artículo 45. Permanencia en actuaciones de emergencia*

El tiempo de permanencia en actuaciones de emergencia del trabajador no superará las doce horas continuadas, incluido el tiempo de desplazamientos, siendo responsabilidad de la empresa disponer de los medios necesarios para efectuar la retirada de aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación.

Si el trabajador es localizado fuera de su jornada laboral para atender una emergencia y esta se solapa con la siguiente jornada laboral, la suma entre el tiempo de jornada laboral y el tiempo dedicado a atender la emergencia no superará las doce horas.

En el supuesto de que una unidad sea movilizada para atender una emergencia durante su jornada laboral ordinaria, el tiempo de trabajo no podrá superar las 20 horas continuadas. Se entenderá por tiempo de trabajo la suma de:

– El tiempo que va desde el inicio de la jornada laboral ordinaria hasta la movilización para atender la emergencia

– El tiempo de permanencia en la emergencia

– El tiempo invertido en los desplazamientos.

La actuación de un trabajador en distintas emergencias no superará las doce horas en un plazo de 24 horas.

La empresa habilitará zonas de descanso y el apoyo logístico necesario para los trabajadores cuando los mismos, aún habiéndose efectuado su relevo, por necesidades del Servicio no puedan abandonar la zona de la actuación de emergencia.

Així mateix, l'empresa procurarà disposar dels mitjans necessaris per a la incorporació a la Unitat d'aquells treballadors que, havent complit el seu període de descans setmanal, i trobant-se la seua dotació en una actuació d'emergència, hagen de fer-ho substituint els integrants que comencen eixe dia el seu període de descans setmanal.

En cas que no siga així per qualsevol causa, el treballador que haja adut al punt de trobada de la seua Unitat i no puga incorporar-s'hi, percebrà els seus conceptes salariais íntegrament.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA (BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)**

Les activitats d'emergència, diferents de les d'extinció d'incendis forestals, a les quals es referix l'article 1 d'este conveni s'incorporaran al Servici conforme a un pla d'implantació en què es reculla, sempre que siga possible, un calendari d'actuacions, s'hagen realitzat les evaluacions dels riscos que comporten cada una de les noves activitats, s'haja impartit la formació precisa i s'haja dotat les Unitats dels equipaments adequats.

La implantació es farà progressivament en les diferents Unitats; si bé, des de l'entrada en vigor del present conveni, estes realitzaran aquelles activitats d'emergència que no representen riscos addicionals ni requerisquen de formació ni d'equipaments específics.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA (BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)**

En compliment dels acords aconseguits en l'acte de mediació realitzat el 18 d'agost de 2004 davant de la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana, els treballadors que durant l'any 2006 hagen adquirit la condició de fixos de plantilla a temps complet percebran un complement salarial per un import brut equivalent a la indemnització per cessament estableida en l'article 49.1 apartat c) de l'Estatut dels Treballadors, que s'abonarà d'una sola vegada durant el mes de desembre d'eixe any.

A partir de 2007, l'import del dit complement s'integrarà en el salari base i pagues extraordinàries.

Este mateix procés d'integració salarial tindrà lloc sempre que es produïsca la transformació d'un contracte eventual en indefinit a temps complet.

La nova taula salarial resultant amb la integració de la indemnització per cessament, només s'aplicarà als treballadors que tinguen la condició de fixos de plantilla a temps complet o a temps parcial (fixos discontinus).

#### **DISPOSICIÓ FINAL (BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)**

Única. Per a facilitar l'aplicació de la subrogació prevista en el Conveni Sectorial Autonòmic de Brigades Rurals d'Emergències (Terrestres I Helitransportades) de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 5346 de data 14 de setembre de 2006), TRAGSA es compromet, en el moment en què no li siga encomanat el Servei o part d'este, a entregar a l'empresa, entitat o organisme que la succeïsca en la gestió, la documentació següent relativa al personal afectat:

– Les RP vigents en el moment de la subrogació amb: nom i cognoms, número d'affiliació a la Seguretat Social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari de treball, modalitat contractual, període de gaudi de vacances i, si és el cas, duració del mandat com a representant legal dels treballadors.

– Relació del personal en situació d'excedència.

– Relació de la resta del personal afectat per la subrogació amb les mateixes dades recollides en les RP.

– Fotocòpia del Conveni Col·lectiu i de les Actes d'Aplicació del conveni.

– Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament en les quotes a la Seguretat Social dels treballadors afectats per la subrogació.

– Fotocòpia dels fulls de salari dels sis últims mesos, del contracte de treball i del rebut de liquidació.

– Fotocòpia dels TC1 i TC2 de cotització a la Seguretat Social corresponents als últims sis mesos.

Así mismo la empresa procurará disponer de los medios necesarios para la incorporación a la Unidad de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido su periodo de descanso semanal, y hallándose su dotación en una actuación de emergencia, deban hacerlo sustituyendo a los integrantes que empiecen ese día su periodo de descanso semanal.

En caso de no ser así por cualquier causa, el trabajador que habiendo acudido al punto de encuentro de su Unidad no pueda incorporarse a la misma, percibirá sus conceptos salariales íntegramente.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA (BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)**

Las actividades de emergencia, distintas de las de extinción de incendios forestales, a las que se refiere el artículo 1 de este Convenio se incorporarán al Servicio conforme a un plan de implantación en el que se recoja, siempre que sea posible, un calendario de actuaciones, se hayan realizado las evaluaciones de los riesgos que comporten cada una de las nuevas actividades, se haya impartido la formación precisa y se haya dotado a las Unidades de los equipamientos adecuados.

La implantación se hará progresivamente en las diferentes Unidades; si bien, desde el entrada en vigor del presente Convenio, éstas realizarán aquellas actividades de emergencia que no representen riesgos adicionales ni requieran de formación ni de equipamientos específicos.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA (BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)**

En cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el acto de mediación celebrado el 18 de agosto de 2004 ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana, los trabajadores que durante el año 2006 hubiesen adquirido la condición de fijos de plantilla a tiempo completo percibirán un complemento salarial por un importe bruto equivalente a la indemnización por cese establecida en el artículo 49.1 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, que se abonará de una sola vez durante el mes de diciembre de dicho año.

A partir de 2007, el importe de dicho complemento se integrará en el salario base y pagas extraordinarias.

Este mismo proceso de integración salarial tendrá lugar siempre que se produzca la transformación de un contrato eventual en indefinido a tiempo completo.

La nueva tabla salarial resultante con la integración de la indemnización por cese, solo será de aplicación a los trabajadores que ostenten la condición de fijos de plantilla a tiempo completo o a tiempo parcial (fijos discontinuos).

#### **DISPOSICIÓN FINAL (BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)**

Única. Para facilitar la aplicación de la subrogación prevista en el Convenio Sectorial Autonómico de Brigadas Rurales de Emergencias (Terrestres Y Helitransportadas) de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 5346 de fecha 14 de septiembre de 2006), TRAGSA se compromete, en el momento en que no le sea encomendado el Servicio o parte del mismo, a entregar a la empresa, entidad u organismo que la suceda en la gestión, la siguiente documentación relativa al personal afectado:

– Las RP vigentes en el momento de la subrogación con: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario de trabajo, modalidad contractual, período de disfrute de vacaciones y, en su caso, duración del mandato como representante legal de los trabajadores.

– Relación del personal en situación de excedencia.

– Relación del resto del personal afectado por la subrogación con los mismos datos recogidos en las RP.

– Fotocopia del Convenio Colectivo y de las Actas de Aplicación del mismo.

– Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la subrogación.

– Fotocopia de las hojas de salarios de los seis últimos meses, del contrato de trabajo y del recibo de liquidación-finiquito.

– Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los últimos seis meses.

La dita documentació haurà d'estar en possessió de l'administració autonòmica, de la Comissió de Seguiment i de l'empresa, organisme o entitat successora de TRAGSA, amb anterioritat a la data de l'inici de la gestió del servei per esta última, procurant que esta entrega s'efectue en reunió conjunta de les parts afectades.

Per la seu banda, TRAGSA liquidarà a tots els treballadors els conceptes salariais que els dega fins al moment del canvi de titularitat, sense que corresponga indemnització per la finalització de la gestió del Servici.

**ANNEX NÚM. 2  
PROVES D'APTITUD FÍSICA  
(BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)**

L'aptitud física dels treballadors per a la realització de les activitats requerides pel Servei d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres Actuacions d'Emergència a la Comunitat Valenciana s'acreditarà per mitjà de la capacitat aeròbica, conforme a les prova recollides en el present annex.

La capacitat aeròbica és el cabal màxim d'oxigen que es pot captar a través del sistema respiratori i a continuació, transportar a tots els músculs del cos pel sistema circulatori.

L'assimilació d'oxigen és el factor bàsic que limita la capacitat per a realitzar l'esforç requerit per un treball, ja que els músculs necessiten un aprovisionament continu durant este; com més eficient siga el sistema de captació i de transport d'oxigen, millor es pot realitzar el treball físic.

A més d'una adequada aportació d'oxigen, la realització de treballs físics requerix també una aptitud muscular suficient, que es manifesta en la força, agilitat, reflexos, equilibri i habilitat.

Per a contrastar l'aptitud física dels treballadors del Servei s'emprarà l'anomenada "Prova del banc" amb la qual es determina la seu capacitat aeròbica. Per a sotmetre's a esta prova els treballadors no tindran limitades cap de les seues funcions mecàniques.

En la seu realització s'empra un banc de 40 cm. d'altçada per a homes i de 33 cm. per a dones, al qual es pujarà i baixarà a raó de 90 moviments per minut (25,5 vegades/minut) durant un període de 5 minuts.

El ritme es marca amb un aparell denominat "metrònom". Una vegada finalitzat este temps, la persona que ha realitzat l'exercici reposarà 15 segons, i després d'això se li prendrà el pols durant uns altres 15 segons.

Amb les dades obtingudes, es passa a les taules que s'adjunten en les quals es determina la capacitat aeròbica. El valor mínim exigible de la capacitat aeròbica per als treballadors del Servei és de 40, i es consideraran com "no aptes" els qui no l'aconseguïsquen.

Prèviament a la realització d'esta prova es recolliran les dades següents: pols en repòs, edat i pes, a més d'aquelles altres que resulten aconsellables per a evitar riscos al treballador que s'hi sotmeta.

És recomanable fer la prova del banc en lloc ampli i amb una temperatura de 20 a 25 °C.

(La prova del banc va ser aprovada per la Comissió Tècnica de Normalització Sobre Incendis Forestals en la reunió de 17 de març de 1993. Recomanació CTN-ICONA/CCAA NÚM. 1/93)

Dicha documentación deberá estar en posesión de la administración Autonómica, de la Comisión de Seguimiento y de la empresa, organismo o entidad sucesora de TRAGSA, con anterioridad a la fecha del inicio de la gestión del servicio por ésta última, procurando que dicha entrega se efectúe en reunión conjunta de las partes afectadas.

Por su parte, TRAGSA procederá a liquidar a todos los trabajadores los conceptos salariales que les adeude hasta el momento del cambio de titularidad, sin que corresponda indemnización por la finalización de la gestión del Servicio.

**ANEXO N° 2  
PRUEBAS DE APTITUD FÍSICA  
(BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)**

La aptitud física de los trabajadores para la realización de las actividades requeridas por el Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en la Comunidad Valenciana se acreditará mediante la capacidad aeróbica, conforme a las prueba recogidas en el presente anexo.

La capacidad aeróbica es el caudal máximo de oxígeno que se puede captar a través del sistema respiratorio y seguidamente, transportar a todos los músculos del cuerpo por el sistema circulatorio.

La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capacidad para realizar el esfuerzo requerido por un trabajo, ya que los músculos necesitan un aprovisionamiento continuo durante el mismo; cuanto más eficiente sea el sistema de captación y de transporte de oxígeno, mejor se puede realizar el trabajo físico.

Además de un adecuado aporte de oxígeno, la realización de trabajos físicos requiere también una aptitud muscular suficiente, que se manifiesta en la fuerza, agilidad, reflejos, equilibrio y habilidad.

Para contrastar la aptitud física de los trabajadores del Servicio se empleará la llamada "Prueba del banco" con la que se determina su capacidad aeróbica. Para someterse a esta prueba los trabajadores no tendrán limitadas ninguna de sus funciones mecánicas.

En sus realización se emplean un banco de 40 cm. de altura para hombres y de 33 cm. para mujeres, en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (25,5 veces/minuto) durante un periodo de 5 minutos.

El ritmo se marca con un aparato denominado "metrónomo". Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos, tras lo cual se le tomará el pulso, tras lo cual se le tomará el pulso durante otros 15 segundos.

Con los datos obtenidos, se pasa a las tablas que se acompañan en la que se determina la capacidad aeróbica. El valor mínimo exigible de la capacidad aeróbica para los trabajadores del Servicio es de 40, considerándose como "no aptos" los que no lo alcancasen.

Previamente a realizar esta prueba se recogerán los datos siguientes: pulso en reposo, edad y peso, además de aquellos otros que resulten aconsejables para evitar riesgos al trabajador que se someta a ella.

Es recomendable hacer la prueba del banco en lugar amplio y con una temperatura de 20 a 25 °C.

(La prueba del banco fue aprobada por la Comisión Técnica de Normalización Sobre Incendios Forestales en su reunión de 17 de marzo de 1.993. Recomendación CTN-ICONA/CCAA N° 1/93)

ANNEX Núm. 3  
**RÈGIM RETRIBUTIU**  
 (BRIGADES RURALES DEMERGÈNCIA)

RÈGIM RETRIBUTIU PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA DURANTE 2005						
ESPECIALISTA	CAPATAZ DE BRIGADA	CONDUCTOR ENCARGADO	CONDUCTOR DE AUTOBOMBA	OPERADOR DE COMUNICACIONES	SUSTITUTO DE VACACIONES	CAPATAZ COORDINADOR
BALARIO BASE	658,60	714,36	677,10	686,69	655,96	673,08
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIO MES	206,55	325,61	242,68	276,00	178,41	239,23
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIONES	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57
COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACIÓN *	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81
PASOS EXTRAORDINARIAS **	658,60	714,36	677,10	686,69	655,96	673,08
PLUS DE COMIDAS/MESES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
PLUS DE TRANSPORTES/MESES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA	11,23	13,63	11,98	12,57	10,80	11,87
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO	0,18774	0,18774	0,18774	0,18774	0,18774	0,18774
MANUTENCIÓN POR DESPLAZAMIENTO	9,17	9,17	9,17	9,17	9,17	9,17

\* DURANTE LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE

\*\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

RÈGIM RETRIBUTIU PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA DURANTE 2006						
ESPECIALISTA	CAPATAZ DE BRIGADA	CONDUCTOR ENCARGADO	CONDUCTOR DE AUTOBOMBA	OPERADOR DE COMUNICACIONES	SUSTITUTO DE VACACIONES	CAPATAZ COORDINADOR
BALARIO BASE	701,53	763,68	722,04	733,17	697,81	717,74
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIO MES	206,55	325,61	242,68	276,00	178,41	239,23
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIONES	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57
COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACIÓN *	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81
PASOS EXTRAORDINARIAS **	701,53	763,68	722,04	733,17	697,81	717,74
PLUS DE COMIDAS/MESES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
PLUS DE TRANSPORTES/MESES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA (TIPO A) ***	11,68	14,19	12,47	13,07	11,23	12,36
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA (TIPO B) ***	17,52	21,28	18,70	19,61	16,85	18,53
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO ***	0,19534	0,19534	0,19534	0,19534	0,19534	0,19534
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO ***	0,2418	0,2418	0,2418	0,2418	0,2418	0,2418
MANUTENCIÓN POR DESPLAZAMIENTO ***	9,55	9,55	9,55	9,55	9,55	9,55

\* DURANTE LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE

\*\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

\*\*\* HASTA LA FIRMA DEL IV CONVENIO COLECTIVO

\*\*\*\* A PARTIR DE LA FIRMA DEL IV CONVENIO COLECTIVO

\* \* \* \* \*

**ANEXO N° 3**  
**RÈGIM RETRIBUTIU**  
 (BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA)

RÈGIM RETRIBUTIU PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA DURANTE 2005						
ESPECIALISTA	CAPATAZ DE BRIGADA	CONDUCTOR ENCARGADO	CONDUCTOR DE AUTOBOMBA	OPERADOR DE COMUNICACIONES	SUSTITUTO DE VACACIONES	CAPATAZ COORDINADOR
BALARIO BASE	658,60	714,36	677,10	686,69	655,96	673,08
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIO MES	206,55	325,61	242,68	276,00	178,41	239,23
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIONES	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57
COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACIÓN *	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81
PASOS EXTRAORDINARIAS **	658,60	714,36	677,10	686,69	655,96	673,08
PLUS DE COMIDAS/MESES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
PLUS DE TRANSPORTES/MESES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA	11,23	13,63	11,98	12,57	10,80	11,87
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO	0,18774	0,18774	0,18774	0,18774	0,18774	0,18774
MANUTENCIÓN POR DESPLAZAMIENTO	9,17	9,17	9,17	9,17	9,17	9,17

\* DURANTE LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE

\*\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

RÈGIM RETRIBUTIU PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO BRIGADES RURALES DE EMERGENCIA DURANTE 2006						
ESPECIALISTA	CAPATAZ DE BRIGADA	CONDUCTOR ENCARGADO	CONDUCTOR DE AUTOBOMBA	OPERADOR DE COMUNICACIONES	SUSTITUTO DE VACACIONES	CAPATAZ COORDINADOR
BALARIO BASE	701,53	763,68	722,04	733,17	697,81	717,74
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIO MES	206,55	325,61	242,68	276,00	178,41	239,23
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIONES	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57
COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACIÓN *	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81
PASOS EXTRAORDINARIAS **	701,53	763,68	722,04	733,17	697,81	717,74
PLUS DE COMIDAS/MESES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
PLUS DE TRANSPORTES/MESES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA (TIPO A) ***	11,68	14,19	12,47	13,07	11,23	12,36
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA (TIPO B) ***	17,52	21,28	18,70	19,61	16,85	18,53
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO ***	0,19534	0,19534	0,19534	0,19534	0,19534	0,19534
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO ***	0,2418	0,2418	0,2418	0,2418	0,2418	0,2418
MANUTENCIÓN POR DESPLAZAMIENTO ***	9,55	9,55	9,55	9,55	9,55	9,55

\* DURANTE LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE

\*\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

\*\*\* HASTA LA FIRMA DEL IV CONVENIO COLECTIVO

\*\*\*\* A PARTIR DE LA FIRMA DEL IV CONVENIO COLECTIVO

ANNEX Núm. 4  
**EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL (BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)**

**EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL PER AL SERVICI BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA**

DESCRIPCIÓ	UTS. B.R.E. DURAC.	UTS. B. R. DURAC.
------------	-----------------------	----------------------

**EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL TIPUS II**

Granota Ignífuga	1	1
Botes	2	1
Casc	1	1
Ulleres	1	1
Mascareta antifums	1	1
Cantimplora	1	1
Farmaciola Individual	1	1
Llanterna Frontal	1	1
Guants d'incendis	2**	1**
Pantalons o cuixals de protecció	1***	1***
Pantalla facial	1***	1***
Guants de motoserrista	1***	1***
Calçat de motoserrista	1***	1***
Protector auditiu	1***	1***

**EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL TIPUS I**

Camiseta mànega curta	2	2
Camiseta mànega llarga	2	
Camiseta d'esport	1	1
Pantalons de treball	2	1
Pantalons de pana	1	
Polo	2	1
Forro Polar	1	1
Parca	1*	
Xandall	1	
Pantalons d'esport	1	1
Guants de treball	2**	1**
Sabatilles d'esport	1	1

\*Una peça per persona cada tres anys

\*\* Segons deteriorament

\*\*\* Per al personal que té assignada una motoserra/motodesbrossadora

ANNEX Núm. 5  
**FALTES I SANCIONS (BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)**

Ateses les peculiaritats del Servici de Brigades Rurals d'Emergència i per raó dels perjuïs que determinades actuacions puguen provocar en el seu desenvolupament, s'establixen les faltes específiques següents per a este Servici:

I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. Tres faltes de puntualitat mensuals en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per temps total inferior a 20 minuts.

I.2. La inassistència al treball d'un dia al mes, sense causa justificada.

I.3. El descuid o desidia en l'ús i manteniment del material, vestuari i equips de protecció individual.

I.4. No atendre durant el treball els requeriments que provenen de la direcció amb la correcció i diligència degudes

II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. Tres faltes de puntualitat mensuals en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per un període de temps total superior a 20 minuts.

ANEXO Nº 4  
**EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)**

**EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA EL SERVICIO BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA**

DESCRIPCIÓN	UDS. B.R.E. DURAC.	UDS. B. R. DURAC.
-------------	-----------------------	----------------------

**EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TIPO II**

Mono Ignífugo	1	1
Botas	2	1
Casco	1	1
Gafas	1	1
Mascarilla antihumos	1	1
Cantimplora	1	1
Botiquín Individual	1	1
Linterna Frontal	1	1
Guantes de incendios	2**	1**
Pantalón o zahón de protección	1***	1***
Pantalla facial	1***	1***
Guantes de motoserrista	1***	1***
Calzado de motoserrista	1***	1***
Protector auditivo	1***	1***

**EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TIPO I**

Camiseta manga corta	2	2
Camiseta manga larga	2	
Camiseta de deporte	1	1
Pantalón de trabajo	2	1
Pantalón de pana	1	
Polo	2	1
Forro Polar	1	
Parca	1*	
Xandall	1	
Pantalones de deporte	1	1
Guantes de trabajo	2**	1**
Zapatillas de deporte	1	1

\*Una prenda por persona cada tres años

\*\* Según deterioro

\*\*\* Para el personal que tiene asignada una motosierra/motodesbrossadora

ANEXO Nº 5  
**FALTAS Y SANCIONES (BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)**

Dadas las peculiaridades del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia y en atención a los perjuicios que determinadas actuaciones puedan provocar en el desarrollo del mismo, se establecen las siguientes faltas específicas para dicho Servicio:

I. Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total inferior a 20 minutos.

I.2. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.

I.3. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

I.4. No atender durante el trabajo a los requerimientos provinientes del mando con la corrección y diligencia debidas

II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 20 minutos.

II.2. La inassistència al treball entre dos i quatre dies al mes, sense causa justificada.

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. Deu faltes de puntualitat en l'entrada del treball durant un període de sis mesos o vint durant un any, totes elles sense la deguda justificació.

III.2. La inassistència al treball durant tres dies consecutius o 5 dies alterns en un període d'un mes, sense la deguda justificació.

**ANNEX Núm. 6**  
**CATEGORIES PROFESSIONALS**  
**(BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)**

Conforme a l'acord subscrit en l'acta vint-i-vuitena de la Comissió Negociadora del IV Conveni Col·lectiu, s'hi inclou una taula de correspondència entre les categories professionals del III i el IV Conveni.

<i>Categories III Conveni Col·lectiu</i>	<i>Categories IV Conveni Col·lectiu</i>
Especialista	Brigadista rural
Capatàs de Brigada	Cap d'Unitat
Conductor Encarregat	Subcap
Conductor d'Autobomba	Conductor d'Autobomba
Operador de Comunicacions	Operador de Comunicaciones
Capatàs Coordinador	Cap de Dotacions
Substitut de vacances	Substitut de vacances
Corretons	Corretnos

**CATEGORIA PROFESSIONAL: BRIGADISTA RURAL**

Funcions:

L'extinció d'incendis forestals

La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'avarsitat meteorològica.

La col·laboració en altres situacions de risc i emergència previstes en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent

Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, açò últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les Brigades Rurals.

Per necessitats del Servici i de forma puntual, el responsable de la unitat podrà designar un brigadista rural perquè conduïsca el vehicle

Sempre que el Servici ho permeta i per a assegurar la seu funcionalitat, haurà de realitzar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats, orientades al desenvolupament de les seues capacitats.

Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral

Coneixements:

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites

Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de Seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la desenvolupen.

Haurà de coneixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball

Responsabilitats:

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment

II.2. La inasistencia al trabajo entre dos y cuatro días al mes, sin causa justificada.

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. Diez faltas de puntualidad en la entrada del trabajo durante un período de seis meses o veinte durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

III.2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o 5 días alterños en un período de un mes, sin la debida justificación.

**ANEXO Nº 6**  
**CATEGORÍAS PROFESIONALES**  
**(BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)**

Conforme al acuerdo alcanzado en el acta vigésimo octava de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo, se incluye una tabla de correspondencia entre las categorías profesionales del III y el IV Convenio.

<i>Categorías III Convenio Colectivo</i>	<i>Categorías IV Convenio Colectivo</i>
Especialista	Brigadista rural
Capataz de Brigada	Jefe de Unidad
Conductor Encargado	Subjefe
Conductor de Autobomba	Conductor de Autobomba
Operador de Comunicaciones	Operador de Comunicaciones
Capataz Coordinador	Jefe de Dotaciones
Sustituto de vacaciones	Sustituto de vacaciones
Corretnos	Corretnos

**CATEGORÍA PROFESIONAL: BRIGADISTA RURAL**

Funciones:

La extinción de incendios forestales

La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.

La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente

Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquier otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales.

Por necesidades del Servicio y de forma puntual, el responsable de la unidad podrá designar a un brigadista rural para que conduzca el vehículo

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades.

Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral

Conocimientos

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas

Deberá conocer todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo

Responsabilidades:

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento

## CATEGORIA PROFESSIONAL: CAP D'UNITAT

### Funcions:

Organitzar, distribuir i controlar el treball dels membres de la seu Unitat.

Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del Servei.

Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de Seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Mantindre la correcta uniformitat de tot el personal a càrrec seu.

Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realizar

Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de tot el personal a càrrec seu.

L'extinció d'incendis forestals.

La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'avarsitat meteorològica.

La col·laboració en altres situacions de risc i emergència previstes en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigente.

Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, això últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les Brigades Rurals.

Haurà de dirigir i participar en les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats.

Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, dirigirà i realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral.

### Coneixements:

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de conéixer la normativa en matèria de Seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la desenvolupen.

Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió de recursos humans de la seua Unitat.

Haurà de coneixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a desenvolupar el seu treball.

### Responsabilitats:

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment.

Serà responsable dels equips i del material que constituisquen la dotació de la seua Unitat.

“L'exercici temporal de funcions corresponents a una categoria professional de superior nivell retributiu no suposarà, en cap cas, la consolidació del salari ni de la categoria”

## CATEGORIA PROFESSIONAL: SUBCAP

### Funcions:

Conduir vehicles tot terreny amb tracció a les quatre rodes, així com el seu manteniment.

Substituir el Cap d'Unitat en les seues funcions quan estiga absent, assumint les funcions de la dita categoria quan li corresponga.

L'extinció d'incendis forestals.

La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'avarsitat meteorològica.

La col·laboració en altres situacions de risc i emergència previstes en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigente.

Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi

## CATEGORÍA PROFESIONAL: JEFE DE UNIDAD

### Funciones:

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Unidad.

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio.

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrolle.

Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar

Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todo el personal a su cargo.

La extinción de incendios forestales.

La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.

La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.

Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales.

Deberá dirigir y participar en las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados.

Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, dirigirá y realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.

### Conocimientos:

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer la normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos de su Unidad.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

### Responsabilidades:

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación de su Unidad.

“El desempeño temporal de funciones correspondientes a una categoría profesional de superior nivel retributivo no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría”

## CATEGORÍA PROFESIONAL: SUBJEFE

### Funciones:

Conducir vehículos todo terreno con tracción a las cuatro ruedas, así como el mantenimiento de los mismos

Sustituir al Jefe de Unidad en sus funciones cuando esté ausente, asumiendo las funciones de dicha categoría cuando le corresponda

La extinción de incendios forestales.

La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.

La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.

Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y

ambient, açò últim entés dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les Brigades Rurals.

Sempre que el Servici ho permeta i per a assegurar la seu funcionalitat, haurà de realitzar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats, orientades al desenvolupament de les seues capacitats professionals dins de les infraestructures de defensa contra incendis forestals

Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seu jornada laboral.

**Requisits:**

Estarà en possessió del permís de conduir tipus B1.

**Coneixements:**

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de coneixer tots els seus deures en matèria de Seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball.

**Responsabilitats:**

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, devant a més coneixer el seu correcte ús i manteniment.

Serà responsable de tots els equips i materials que componen la dotació del vehicle i del seu bon ús.

Quan substituïsca el Cap d'Unitat també serà responsable dels equips de protecció i de tot el material, ferramentes i mitjans que constitueixen la dotació de la seu Unitat.

“L'exercici temporal de funcions corresponents a una categoria professional de superior nivell retributiu no suposarà, en cap cas, la consolidació del salari ni de la categoria”

**CATEGORIA PROFESSIONAL: CONDUCTOR D'AUTOBOMBA**

**Funcions:**

Conduir les autobombes amb tracció a les quatre rodes, així com el seu correcte manteniment.

Operar la bomba i vigilar el seu funcionament, col·laborant amb el responsable de la unitat en l'organització i realització dels estesos de mangueres a peu d'autobomba.

**L'extinció d'incendis forestals.**

La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'avarsitat meteorològica.

La col·laboració en altres situacions de risc i emergència previstes en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent.

Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, açò últim entés dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les Brigades Rurals

Sempre que el Servici ho permeta i per a assegurar la seu funcionalitat, haurà de realitzar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats, orientades al desenvolupament de les seues capacitats professionals dins de les infraestructures de defensa contra incendis forestals.

Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seu jornada laboral.

**Requisits:**

Estarà en possessió del permís de conduir tipus C.

**Coneixements:**

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales.

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales

Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.

**Requisitos:**

Estará en posesión del permiso de conducir tipo C1

**Conocimientos:**

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

**Responsabilidades:**

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento

Será responsable de todos los equipos y materiales que componen la dotación del vehículo y del buen uso del mismo.

Cuando sustituya al Jefe de Unidad también será responsable de los equipos de protección y de todo el material, herramientas y medios que, constituyen la dotación de su Unidad.

“El desempeño temporal de funciones correspondientes a una categoría profesional de superior nivel retributivo no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría”

**CATEGORÍA PROFESIONAL: CONDUCTOR DE AUTOBOMBA**

**Funciones:**

Conducir las autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de las mismas

Operar la bomba y vigilar su funcionamiento, colaborando con el responsable de la unidad en la organización y realización de los tendidos de mangueras a pie de autobomba.

**La extinción de incendios forestales.**

La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica

La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.

Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquier otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales.

Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.

**Requisitos:**

Estará en posesión del permiso de conducir tipo C

**Conocimientos:**

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de Seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de coneixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.

**Responsabilitats:**

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment

Serà responsable de tots els equips i materials que componen la dotació de l'autobomba i del seu correcte ús i manteniment.

**CATEGORIA PROFESIONAL: OPERADOR DE COMUNICACIONS**

**Funcions:**

Manejar els equips de ràdio FM-VHF i en general de tots aquells utilitzats pel Servici d'Emergències que tinguen assignats.

Atendre les centrals telefòniques dels llocs on desenvolupen el seu treball.

Manejar les ferramentes informàtiques relacionades amb les comunicacions, la telefonía i els sistemes de localització de personal.

Omplir comunicats, informes, quadres resum i tots aquells documents necessaris.

**Coneixements:**

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de Seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de coneixerà l'ús correcte de tot el material que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.

**Responsabilitats:**

Serà responsable de l'estat dels equips i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment.

**CATEGORIA PROFESIONAL: CAP DE DOTACIONS DEL CONSORCI**

**Funcions:**

Gestionar, organitzar, distribuir i controlar el treball de les unitats a càrrec seu.

Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del Servici.

Controlar i inspeccionar la documentació que omplin els responsables de les unitats.

Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de Seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Mantindre la correcta uniformitat de totes les unitats a càrrec seu.

Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.

Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de totes les unitats a càrrec seu.

D'acord amb la seua titulació, realitzarà qualsevol altra labor encomanada relacionada amb la prevenció i extinció d'incendis forestals.

Dirigir les actuacions que se'ls encomane a les unitats a càrrec seu amb motiu de situacions d'emergència en el medi rural.

Haurà de supervisar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats que realitzen les unitats a càrrec seu.

Haurà de supervisar els exercicis i activitats físiques que realitzen les unitats a càrrec seu.

**Habilitacions:**

Figurar en la RP amb categoria de Cap d'Unitat.

**Coneixements:**

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Deberá conocer todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

**Responsabilidades:**

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento

Será responsable de todos los equipos y materiales que componen la dotación de la autobomba y de su correcto uso y mantenimiento.

**CATEGORÍA PROFESIONAL: OPERADOR DE COMUNICACIONES**

**Funciones:**

Manejar los equipos de radio FM-VHF y en general de todos aquellos utilizados por el Servicio de Emergencias que tengan asignados.

Atender las centrales telefónicas de los lugares donde desarrollen su trabajo

Manejar las herramientas informáticas relacionadas con las comunicaciones, la telefonía y los sistemas de localización de personal.

Cumplimentar partes, informes, estadílllos y todos aquellos documentos necesarios.

**Conocimientos:**

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Conocerá el uso correcto de todo el material que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

**Responsabilidades:**

Será responsable del estado de los equipos y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

**CATEGORÍA PROFESIONAL: JEFE DE DOTACIONES DEL CONSORCIO**

**Funciones:**

Gestionar, organizar, distribuir y controlar el trabajo de las unidades a su cargo

Cumplimentar partes, estadílllos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio.

Controlar e inspeccionar la documentación que rellenan los responsables de las unidades

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Mantener la correcta uniformidad de todas las unidades a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar

Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todas las unidades a su cargo.

De acuerdo con su titulación, realizará cualquier otra labor encomendada relacionada con la prevención y extinción de incendios forestales.

Dirigir las actuaciones que se les encomienda a las unidades a su cargo con motivo de situaciones de emergencia en el medio rural.

Deberá supervisar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados que realicen las unidades a su cargo.

Deberá supervisar los ejercicios y actividades físicas que realicen las unidades a su cargo

**Habilitaciones:**

Figurar en la RP con categoría de Jefe de Unidad.

**Conocimientos:**

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Haurà de conéixer la normativa en matèria de Seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió dels recursos humans a càrrec seu.

Haurà de coneixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.

**Responsabilitats:**

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment

**CATEGORIA PROFESIONAL : CAP DE DOTACIONS DE TRAGSA**

**Funcions:**

Gestionar, organitzar, distribuir i controlar el treball de les unitats a càrrec seu.

Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del Servici

Controlar i inspeccionar la documentació que omplin els responsables de les unitats.

Gestionar l'entrega i arreplegada de la documentació generada per les relacions laborals entre l'Empresa i els treballadors del Servei de Brigades Rurals d'Emergència a càrrec seu.

Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de Seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Mantindre la correcta uniformitat de totes les unitats a càrrec seu.

Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.

Gestionar la distribució dels equips de protecció individual, la indumentària i les ferramentes de tot el personal a càrrec seu.

Podrà supervisar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats que realitzen les unitats a càrrec seu.

Podrà supervisar els exercicis i activitats físiques que realitzen les unitats a càrrec seu.

**Coneixements:**

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de conéixer la normativa en matèria de Seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió dels recursos humans a càrrec seu.

Haurà de coneixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.

**Responsabilitats:**

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment

**CATEGORIA PROFESIONAL: CORRETORES**

Funcions específiques. Assumiran el comandament de la Unitat, només quan estiguin absents el Cap d'Unitat i el Subcap.

**Cap d'unitat:**

Organitzar, distribuir i controlar el treball dels membres de la seua Unitat.

Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del Servici.

Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de Seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Mantindre la correcta uniformitat de tot el personal a càrrec seu.

Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.

Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de tot el personal a càrrec seu.

Deberá conocer la normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen

Las técnicas básicas para la organización y gestión de los recursos humanos a su cargo.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

**Responsabilidades:**

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento

**CATEGORÍA PROFESIONAL : JEFE DE DOTACIONES DE TRAGSA**

**Funciones:**

Gestionar, organizar, distribuir y controlar el trabajo de las unidades a su cargo

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio

Controlar e inspeccionar la documentación que rellenan los responsables de las unidades.

Gestionar la entrega y recogida de la documentación generada por las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia a su cargo.

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen

Mantener la correcta uniformidad de todas las unidades a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

Gestionar la distribución de los equipos de protección individual, la indumentaria y las herramientas de todo el personal a su cargo.

Podrá supervisar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados que realicen las unidades a su cargo.

Podrá supervisar los ejercicios y actividades físicas que realicen las unidades a su cargo.

**Conocimientos:**

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer la normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen

Las técnicas básicas para la organización y gestión de los recursos humanos a su cargo.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

**Responsabilidades:**

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento

**CATEGORÍA PROFESIONAL: CORRETURNOS**

Funciones específicas. Asumirán el mando de la Unidad, solo cuando estén ausentes el Jefe de Unidad y el Subjefe.

**Jefe de unidad:**

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Unidad.

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio.

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen

Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todo el personal a su cargo.

**Subcap:**

Conduir vehicles tot terreny amb tracció a les quatre rodes, així com el seu manteniment.

**Conductor d'autobomba:**

Conduir les autobombes amb tracció a les quatre rodes, així com el seu correcte manteniment.

Operar la bomba i vigilar el seu funcionament, col·laborant amb el responsable de la unitat en l'organització i realització de les esteses de mànegues a peu d'autobomba.

**Brigadista rural:**

Per necessitats del Servici i de forma puntual, el responsable de la unitat podrà designar un brigadista rural perquè conduïsca el vehicle.

**Funcions comunes:**

**L'extinció d'incendis forestals**

La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'avarsitat meteorològica

La col·laboració en altres situacions de risc i emergència previstes en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent.

Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, aquest últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les Brigades Rurals

Haurà de dirigir i participar en les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats.

Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, dirigirà i realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral

Qualsevol altra funció relacionada amb les categories professionals del Servici de Brigades Rurals d'Emergència a què cobrixa per absència que se li encomane.

**Coneixements comuns:**

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de conéixer la normativa en matèria de Seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de coneixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.

**Coneixements específics:**

Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió de recursos humans (quan exercisca com a responsable d'una Unitat).

**Responsabilitats comunes:**

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment.

**Responsabilitats específiques:**

Serà responsable dels equips i del material que constitúisquen la dotació d'una Unitat (quan exercisca de responsable de la Unitat)

“L'exercici temporal de funcions corresponents a una categoria professional de superior nivell retributiu no suposarà, en cap cas, la consolidació del salari ni de la categoria”

**CATEGORIA PROFESSIONAL : SUBSTITUT DE VACANCES**

Funcions específiques. Assumiran el comandament de la Unitat, només quan estiguin absents el Cap d'Unitat i el Subcap.

**Cap d'unitat:**

Organitzar, distribuir i controlar el treball dels membres de la seua Unitat.

Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del Servici

**Subjefe:**

Conducir vehículos todo terreno con tracción a las cuatro ruedas, así como el mantenimiento de los mismos.

**Conductor de autobomba:**

Conducir las autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de las mismas.

Operar la bomba y vigilar su funcionamiento, colaborando con el responsable de la unidad en la organización y realización de los tendidos de mangueras a pie de autobomba.

**Brigadista rural:**

Por necesidades del Servicio y de forma puntual, el responsable de la unidad podrá designar a un brigadista rural para que conduzca el vehículo.

**Funciones comunes:**

**La extinción de incendios forestales**

La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica

La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.

Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquier otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales

Deberá dirigir y participar en las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados.

Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, dirigirá y realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral

Cualquier otra función relacionada con las categorías profesionales del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia a las que cubre por ausencia que se le encomienda.

**Conocimientos comunes:**

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer la normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrolle.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

**Conocimientos específicos:**

Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos (cuando ejerza como responsable de una Unidad).

**Responsabilidades comunes:**

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

**Responsabilidades específicas:**

Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación de una Unidad (cuando ejerza de responsable de la misma)

“El desempeño temporal de funciones correspondientes a una categoría profesional de superior nivel retributivo no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría”

**CATEGORÍA PROFESIONAL : SUSTITUTO DE VACACIONES**

Funciones específicas. Asumirán el mando de la Unidad, solo cuando estén ausentes el Jefe de Unidad y el Subjefe.

**Jefe de unidad:**

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Unidad.

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio

Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de Seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Mantindre la correcta uniformitat de tot el personal a càrrec seu.

Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.

Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de tot el personal a càrrec seu.

Subcap:

Conduir vehicles tot terreny amb tracció a les quatre rodes, així com el seu manteniment.

Conductor d'autobomba:

Conduir les autobombes amb tracció a les quatre rodes, així com el seu correcte manteniment.

Operar la bomba i vigilar el seu funcionament, col·laborant amb el responsable de la unitat en l'organització i realització de les esteses de mangueres a peu d'autobomba.

Brigadista rural:

Per necessitats del Servici i de forma puntual, el responsable de la unitat podrà designar un brigadista rural perquè conduísca el vehicle.

Funcions comunes:

L'extinció d'incendis forestals

La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'avarsitat meteorològica

La col·laboració en altres situacions de risc i emergència previstes en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent.

Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, açò últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les Brigades Rurals.

Haurà de dirigir i participar en les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats.

Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, dirigirà i realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seu jornada laboral.

Qualsevol altra funció relacionada amb les categories professionals del Servici de Brigades Rurals d'Emergència a què cobrixa per absència que se li encomane.

Coneixements comuns:

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de conéixer la normativa en matèria de Seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de conèixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball.

Coneixements específics:

Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió de recursos humans (quan exercisa com a responsable d'una Unitat).

Responsabilitats comunes:

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment.

Responsabilitats específiques:

Serà responsable dels equips i del material que constitúisquen la dotació d'una Unitat (quan exercisa de responsable de la Unitat).

“L'exercici temporal de funcions corresponents a una categoria professional de superior nivell retributiu no suposarà, en cap cas, la consolidació del salari ni de la categoria”

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrolle.

Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todo el personal a su cargo.

Subjefe:

Conducir vehículos todo terreno con tracción a las cuatro ruedas, así como el mantenimiento de los mismos

Conductor de autobomba:

Conducir las autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de las mismas.

Operar la bomba y vigilar su funcionamiento, colaborando con el responsable de la unidad en la organización y realización de los tendidos de mangueras a pie de autobomba.

Brigadista rural:

Por necesidades del Servicio y de forma puntual, el responsable de la unidad podrá designar a un brigadista rural para que conduzca el vehículo.

Funciones comunes:

La extinción de incendios forestales

La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica

La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.

Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquier otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales.

Deberá dirigir y participar en las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados.

Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, dirigirá y realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.

Cualquier otra función relacionada con las categorías profesionales del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia a las que cubre por ausencia que se le encomienda.

Conecimientos comunes:

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer la normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Conecimientos específicos:

Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos (cuando ejerza como responsable de una Unidad).

Responsabilidades comunes:

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Responsabilidades específicas:

Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación de una Unidad (cuando ejerza de responsable de la misma).

“El desempeño temporal de funciones correspondientes a una categoría profesional de superior nivel retributivo no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría”

ANNEX Núm. 7  
NOTIFICACIÓ DE CANVI DE TORN  
(BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)

NOTIFICACIÓ DE CANVI DE TORN

El Sr./ La Sra. \_\_\_\_\_ i  
El Sr./ La Sra. \_\_\_\_\_,

components de la unitat de: \_\_\_\_\_,  
sol·liciten canviar el torn del dia: \_\_\_\_\_, pel dia: \_\_\_\_\_  
tenint en compte que:

- Cap dels dos treballadors involucrats en el canvi de torn podran acumular, arran de la confirmació de la present notificació, més de tres/cinc dies seguits de treball.
- El temps que transcorre entre la primera i la segona data que figuren en la present notificació és igual o inferior a 30 dies.

Nota: No podran sol·licitar-se canvis de torn per als dies en què la unitat canvia d'horari nocturn a diürn o viceversa.

El que sol·licitem a través del nostre responsable d'unitat perquè entregue la present notificació, amb almenys cinc dies naturals d'antelació, al cap de Dotacions de Tragsa.

Data: \_\_\_\_\_  
**SOL·LICITANTS**

Firmat: \_\_\_\_\_

Firmat: \_\_\_\_\_

.....  
CONFORME

Data:

Firmat: \_\_\_\_\_  
El responsable de la Unitat

.....  
REBUT

Data:

Firmat: \_\_\_\_\_  
El cap de Dotacions

.....  
**AUTORITZAT**  
**CAP D'ACTUACIÓ**

Firmat: \_\_\_\_\_

ANEXO N° 7  
NOTIFICACIÓN DE CAMBIO DE TURNO  
(BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)

NOTIFICACIÓN DE CAMBIO DE TURNO

D. \_\_\_\_\_ y  
D. \_\_\_\_\_,

componentes de la unidad de: \_\_\_\_\_,  
solicitan cambiar el turno del día: \_\_\_\_\_ por el día: \_\_\_\_\_  
teniendo en cuenta que:

- Ninguno de los dos trabajadores involucrados en el cambio de turno podrán acumular, a raíz de la confirmación de la presente notificación, más de tres/cinco días continuados de trabajo
- El tiempo que media entre la primera y segunda fecha que figuran en la presente notificación es igual o inferior a 30 días.

Nota: No podrán solicitarse cambios de turno para los días en los que la unidad cambia de horario nocturno a diurno o viceversa.

Lo que solicitamos a través de nuestro responsable de unidad para que haga entrega de la presente notificación, con al menos cinco días naturales de antelación, al Jefe de Dotaciones de Tragsa.

Fecha: \_\_\_\_\_  
**SOLICITANTES**

Fdo. \_\_\_\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_

.....  
CONFORME

Fecha: \_\_\_\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_  
El Responsable de la Unidad

.....  
RECEBIDO

Fecha: \_\_\_\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_  
El Jefe de Dotaciones

.....  
**AUTORIZADO**  
**JEFE DE ACTUACION**

Fdo. \_\_\_\_\_

ANNEX Núm. 8  
**SOL·LICITUDS PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS I RETIRAR-SE'N**

(BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)

**SOL·LICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS**

El Sr./La Sra. \_\_\_\_\_ amb destinació en: \_\_\_\_\_ i amb categoria professional de: \_\_\_\_\_ sol·licita participar en els Concursos de Trasllats que tinguen lloc com a conseqüència de les vacants que es produïsquen en la categoria en què està assignat el sol·licitant.

Les places a què es vol concursar i l'ordre de preferència d'estes és el següent:

ORDRE	DESTINACIÓ
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

**EL SOL·LICITANT**

Firmat: \_\_\_\_\_  
Data: \_\_\_\_\_

**REBUT**  
**CAP D'ACTUACIÓ DEL SERVICI BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA**

Firmat: \_\_\_\_\_  
Data: \_\_\_\_\_

**SOL·LICITUD PER A ANUL·LAR DESTINACIONS SOL·LICITADES EN CONCURSOS DE TRASLLATS**

El Sr./La Sra. \_\_\_\_\_ amb destinació en: \_\_\_\_\_ i amb categoria professional de: \_\_\_\_\_ que amb data \_\_\_\_ d \_\_\_\_ de \_\_\_\_ presentà "SOL·LICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS", sol·licita anul·lar algunes de les destinacions consignades en la referida sol·licitud, per a això tot seguit s'indiquen les places a què es vol concursar i l'ordre de preferència d'estes:

ANEXO Nº 8  
**SOLICITUDES PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS Y RETIRARSE DE LOS MISMOS**

(BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)

**SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS**

D. \_\_\_\_\_ con destino en: \_\_\_\_\_ y con categoría profesional de: \_\_\_\_\_ solicita participar en los Concursos de Traslados que tengan lugar como consecuencia las vacantes que se produzcan en la categoría en la que está asignado el solicitante.

Las plazas a las que se desea concursar y el orden de preferencia de las mismas es el siguiente:

ORDEN	DESTINO
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

**EL SOLICITANTE**

Fdo. \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

**RECIBIDO**  
**JEFÉ DE ACTUACION DEL SERVICIO BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA**

Fdo. \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

**SOLICITUD PARA ANULAR DESTINOS SOLICITADOS EN CONCURSOS DE TRASLADOS**

D. \_\_\_\_\_ con destino en: \_\_\_\_\_ y con categoría profesional de: \_\_\_\_\_ que con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ presentó "SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS", solicita anular algunos de los destinos consignados en la referida solicitud, para lo cual a continuación se indican las plazas a las que se desea concursar y el orden de preferencia de las mismas:

ORDRE	DESTINACIÓ
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

Nota: La present sol·licitud invalida a tots els efectes l'última presentada a la qual es fa referència anteriorment.

#### EL SOL·LICITANT

Firmat: \_\_\_\_\_  
Data: \_\_\_\_\_

**REBUT**  
**CAP D'ACTUACIÓ DEL SERVICI BRIGADES RURALS**  
**D'EMERGÈNCIA**

Firmat: \_\_\_\_\_  
Data: \_\_\_\_\_

#### SOL·LICITUD PER A SUSPENDRE LA PARTICIPACIÓ EN CONCURSOS DE TRASLLATS

El Sr./La Sra. \_\_\_\_\_ amb destinació en: \_\_\_\_\_ i amb categoria professional de: \_\_\_\_\_ que amb data \_\_\_\_ d \_\_\_\_ de \_\_\_\_ presentà "SOL·LICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS", sol·licita suspendre la seua participació en els referits Concursos.

Els efectes d'esta suspensió finalitzaran quan s'habilite un nou període de sol·licitud de participació en Concursos de Trasllats, moment en què el treballador podrà tornar a sol·licitar participar en estos concursos.

#### EL SOL·LICITANT

Firmat: \_\_\_\_\_  
Data: \_\_\_\_\_

**REBUT**  
**CAP D'ACTUACIÓ DEL SERVICI BRIGADES RURALS**  
**D'EMERGÈNCIA**

Firmat: \_\_\_\_\_  
Data: \_\_\_\_\_

ORDEN	DESTINO
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

Nota: La presente solicitud invalida a todos los efectos la última presentada a la que se hace referencia anteriormente.

#### EL SOLICITANTE

Fdo. \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

**RECIBIDO**  
**JEFE DE ACTUACION DEL SERVICIO BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA**

Fdo. \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

#### SOLICITUD PARA SUSPENDER LA PARTICIPACIÓN EN CONCURSOS DE TRASLADOS

D. \_\_\_\_\_ con destino en: \_\_\_\_\_ y con categoría profesional de: \_\_\_\_\_ que con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ presentó "SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLADOS", solicita suspender su participación en los referidos Concursos.

Los efectos de esta suspensión finalizarán cuando se habilite un nuevo periodo de solicitud de participación en Concursos de Traslados, momento en que el trabajador podrá volver a solicitar participar dichos concursos.

#### EL SOLICITANTE

Fdo. \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

**RECIBIDO**  
**JEFE DE ACTUACION DEL SERVICIO BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA**

Fdo. \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

ANNEX Núm. 9

BAREMS PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA PROMOCIÓ INTERNA

(BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA)

BAREMS PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA PROMOCIÓ INTERNA EN BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA

Els barems recollits en el procés de promoció interna seran els següents:

a) Antiguitat

S'assignaran 0,05 punts per cada un dels mesos que figuren en la RP en vigor en el moment de produir-se la vacant que dóna lloc al procés de Promoció Interna, fins a un màxim de 8 punts.

b) Categoria Professional

Les Categories Professionals es baremaran de la manera següent:

Categoría profesional	Puntuació
Cap d'Unitat	4 punts
Subcap	3 punts
Conductor d'Autobomba	2,4 punts
Brigadista rural	2 punts
Substitut de Vacances	2 punts
Corretnors	2 punts

c) Cursos de Formació

Els Cursos de Formació i Perfeccionament en tot tipus d'emergències inclosa l'extinció d'incendis forestals es valorarà d'acord amb l'escala següent:

Duració del curs	Puntuació
Major o igual de 100 hores	2 punts
Entre 99 i 75 hores	1,5 punts
Entre 74 i 50 hores	1 punts
Entre 49 i 25 hores	0,5 punts
Entre 24 i 15 hores	0,2 punts

La puntuació màxima a obtindre en este apartat serà de 6 punts.

Només es tindran en compte, a efectes d'aportació de punts en el barem, aquells cursos que estiguin homologats per un organisme habilitat a este efecte.

Serà responsabilitat dels treballadors l'entrega a l'empresa de les acreditacions relatives als cursos de formació, amb la finalitat que estes s'incorporen als barem establerts.

d) Mèrits específics

El fet d'estar destinat en la mateixa unitat on s'origina la plaça objecte de Promoció Interna atorgarà una puntuació segons l'escala següent:

Categoría profesional	Puntuació
Subcap	Es valorarà amb 0,01 punts per cada un dels mesos que figuren en la RP en vigor en el momento de produir-se la vacante que dóna lloc al procés de Promoció Interna
Substitut de Vacances	Es valorarà amb 0,01 punts per cada un dels mesos que figuren en la RP en vigor en el momento de produir-se la vacante que dóna lloc al procés de Promoció Interna
Conductor d'Autobomba	Es valorarà amb 0,01 punts per cada un dels mesos que figuren en la RP en vigor en el momento de produir-se la vacante que dóna lloc al procés de Promoció Interna
Brigadista rural	Es valorarà amb 0,01 punts per cada un dels mesos que figuren en la RP en vigor en el momento de produir-se la vacante que dóna lloc al procés de Promoció Interna

La puntuació màxima a obtindre en este apartat serà de 2 punts.

ANEXO Nº 9

BAREMOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN INTERNA

(BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA)

BAREMOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN INTERNA EN BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA

Los baremos contemplados en el proceso de promoción interna serán los siguientes:

a) Antigüedad

Se asignarán 0,05 puntos por cada uno de los meses que figuren en la RP en vigor en el momento de producirse la vacante que da lugar al proceso de Promoción Interna, hasta un máximo de 8 puntos.

b) Categoría Profesional

Las Categorías Profesionales se baremarán de la siguiente manera:

Categoría profesional	Puntuación
Jefe de Unidad	4 puntos
Subjefe	3 puntos
Conductor de Autobomba	2,4 puntos
Brigadista rural	2 puntos
Sustituto de Vacaciones	2 puntos
Corretnros	2 puntos

c) Cursos de Formación

Los Cursos de Formación y Perfeccionamiento en todo tipo de emergencias incluida la extinción de incendios forestales se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

Duración del curso	Puntuación
Mayor o igual de 100 horas	2 puntos
Entre 99 y 75 horas	1,5 puntos
Entre 74 y 50 horas	1 puntos
Entre 49 y 25 horas	0,5 puntos
Entre 24 y 15 horas	0,2 puntos

La puntuación máxima a obtener en este apartado será de 6 puntos.

Solo se tendrán en cuenta, a efectos de aporte de puntos en el baremo, aquellos cursos que estén homologados por un organismo habilitado a tal efecto.

Será responsabilidad de los trabajadores la entrega a la Empresa de las acreditaciones relativas a los cursos de formación, al objeto de que las mismas se incorporen a los baremos establecidos.

d) Méritos específicos

El hecho de estar destinado en la misma unidad donde se origina la plaza objeto de Promoción Interna otorgará una puntuación según la siguiente escala:

Categoría profesional	Puntuación
Subjefe	Se valorará con 0,01 puntos por cada uno de los meses que figuren en la RP en vigor en el momento de producirse la vacante que da lugar al proceso de Promoción Interna
Sustituto de Vacaciones	Se valorará con 0,01 puntos por cada uno de los meses que figuren en la RP en vigor en el momento de producirse la vacante que da lugar al proceso de Promoción Interna
Conductor de Autobomba	Se valorará con 0,01 puntos por cada uno de los meses que figuren en la RP en vigor en el momento de producirse la vacante que da lugar al proceso de Promoción Interna
Brigadista rural	Se valorará con 0,01 puntos por cada uno de los meses que figuren en la RP en vigor en el momento de producirse la vacante que da lugar al proceso de Promoción Interna

La puntuación máxima a obtener en este apartado será de 2 puntos.

Per a procedir a la promoció interna a la Categoria de cap de Dotacions, la Comissió de Seguiment estableixerà els criteris que cal seguir, en base als punts següents:

- Figurar en la RP amb categoria adequada al nou lloc de cap de Dotacions.
- Tindre una antiguitat en el servei d'almenys 2 campanyes.

Les proves que han de realitzar els candidats seran exclusivament:

- Un test psicotècnic.
- Una prova de coneixements.

A més, l'antiguitat consignada en la RP es baremarà i es tindrà en compte a l'hora de realitzar el procés de selecció, en el qual participarà des del seu inici la Comissió de Seguiment.

#### BAREMS PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA PROMOCIÓ INTERNA (BRIGADES DE REFORÇ)

#### BAREMS PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA PROMOCIÓ INTERNA EN BRIGADES DE REFORÇ

#### A NEGOCIAR PER LA COMISSION DE SEGUIMENT

##### TÍTOL III

##### DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL ADSCRIT AL SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES

##### *Article 46. Estabilitat en l'ocupació*

Tots els treballadors del Servei de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Marina de les Illes Columbretes que hagen estat adscrits a este Servei durant les dos últimes Campanyes i romanguen en l'actual, tindran la consideració de "Fixos del Servei" i la mantindran, en els termes assenyalats en el present article, mentre que a la dita empresa li siga encarregat el Servei.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal (RP), que serán confeccionadas, a la finalización de cada Campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio y recogidas en las correspondientes Actas de Aplicación del mismo. Estas RP se elaborarán basándose en las listas de asistencia, los contratos de trabajo y las RP de la campaña anterior.

Per a este Servei s'elaborarà una única RP per categoria professional, en la qual figuraran tots els treballadors de la dita categoria que hi hagen estat vinculats en la Campanya anterior, per l'ordre de prelació que determine la seua experiència, constatada per raó del nombre de mesos de treball efectiu computat des de l'1 de gener de 1994.

Els treballadors s'aniran incorporant a les Relaciones de Personal quan hagen romàs prestant els seus servics durant les dos últimes campanyes consecutives, i adquiriran la condició de Fixos del Servei.

Per a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació, abans de l'inici de cada Campanya es procedirà a la crida dels treballadors inclosos en les RP actualitzades, i se'ls mantindran les mateixes destinacions sempre que el Servei encarregat a TRAGSA en la dita província coincidísca amb el de l'any anterior.

La crida per al personal el període de contractació del qual siga inferior a un any es realitzarà per correu certificat amb justificant de recepció o per mitjà d'escripte en mà amb justificant de recepció. En l'escripte de crida s'informarà al treballador de la destinació i la categoria que li correspon en funció de les RP de l'any anterior. A més se li informarà de totes les vacants (conegudes fins al 31 de desembre de l'any anterior), i se li indicarà que si no es rep contestació per escrit, en el termini de 15 dies després de la recepció de la carta de crida, s'entendrà que no està interessat en cap de les vacants ofertades.

Para proceder a la promoción interna a la Categoría de Jefe de Dotaciones, la Comisión de Seguimiento establecerá los criterios a seguir, en base a los siguientes puntos:

- Figurar en la RP con categoría adecuada al nuevo puesto de Jefe de Dotaciones.
- Tener una antigüedad en el servicio de al menos 2 campañas.

Las pruebas a realizar por los candidatos serán exclusivamente:

- Un test psicotécnico.
- Una prueba de conocimientos.

Además, la antigüedad consignada en la RP se baremará y se tendrá en cuenta a la hora de realizar el proceso de selección, en el cual participará desde su inicio la Comisión de Seguimiento.

#### BAREMOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN INTERNA (BRIGADAS DE REFUERZO)

#### BAREMOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN INTERNA EN BRIGADAS DE REFUERZO

#### A NEGOCIAR POR LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

##### TÍTULO III

##### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES

##### *Artículo 46. Estabilidad en el empleo*

Todos los trabajadores del Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Marina de las Islas Columbretes que hubiesen estado adscritos a este Servicio durante las dos últimas Campañas y permaneciesen en la actual, tendrán la consideración de "Fijos del Servicio" y la mantendrán, en los términos señalados en el presente artículo, mientras que a dicha empresa le sea encargado el Servicio.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal (RP), que serán confeccionadas, a la finalización de cada Campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio y recogidas en las correspondientes Actas de Aplicación del mismo. Dichas RP se elaborarán en base a las listas de asistencia, a los contratos de trabajo y las RP de la campaña anterior.

Para éste Servicio se elaborará una única RP por categoría profesional, en la que figurarán todos los trabajadores de dicha categoría que hubiesen estado vinculados al mismo en la Campaña anterior, por el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo efectivo computado desde el 1 de enero de 1994.

Los trabajadores se irán incorporando a las Relaciones de Personal cuando hubiesen permanecido prestando sus servicios durante las dos últimas campañas consecutivas, adquiriendo la condición de Fijos del Servicio.

Para hacer efectiva la estabilidad en el empleo, antes del inicio de cada Campaña se procederá al llamamiento de los trabajadores incluidos en las RP actualizadas, manteniendo sus mismos destinos siempre que el Servicio encomendado a TRAGSA en dicha provincia coincida con el del año anterior.

El llamamiento para el personal cuyo periodo de contratación sea inferior a un año se realizará por correo certificado con acuse de recibo o mediante escrito en mano con acuse de recibo. En el escrito de llamamiento se informará al trabajador del destino y la categoría que le corresponde en función de las RP del año anterior. Además se le informará de todas las vacantes (conocidas hasta el 31 de diciembre del año anterior), indicando que de no recibir contestación por escrito, en el plazo de 15 días tras la recepción de la carta de llamamiento, se entenderá que no está interesado en ninguna de las vacantes ofertadas.

En el cas que es produïsca una reducció del Servici que implique la desaparició d'algun lloc de treball dels recollits en les RP, el criteri per a assignar els llocs de treball que subsistisquen serà el de major antiguitat.

Les vacants generades en llocs ocupats per personal amb període de contractació anual seran oferides al personal, fix del servici, amb període de contractació d'inferior duració.

Els treballadors que, com a conseqüència de la reducció del servei ci abans al-ludida, queden sense lloc de treball, continuaran en el seu corresponent RP amb l'antiguitat que tinguin consolidada i tots els seus drets per a les campanyes successives.

Els treballadors del Servei de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes, integrats en les corresponents RP que responden afirmativament a la crida, s'incorporaran als llocs de treball a què hagen quedat adscrits.

Per a això formalitzaran, amb caràcter previ, contracte de treball conforme a la modalitat establecida en l'article 15.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors i en el qual haurà de figurar l'antiguitat consolidada en el Servici des de 1994.

Igualment, esta última dada, es farà constar en el rebut de nòmina del treballador.

Quan un treballador no puga presentar-se a la firma del contracte per trobar-se en situació d'incapacitat temporal, se li reservarà el seu lloc de treball fins que finalitze la dita situació.

Durant el període de baixa es procedirà a substituir el seu lloc en la Unitat per un treballador amb contracte d'interinitat.

#### *Article 47. Vigilància de la salut*

L'empresa, en virtut del que disposa la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i de les disposicions posteriors que la despleguen, possibilitarà la realització de reconeixements mèdics per als treballadors adscrits a este Servici.

#### *Article 48. Jornada laboral*

La jornada de treball efectiu en còmput anual serà de:

Any 2005: 1.752 hores

Any 2006: 1.743 hores

Any 2007: 1.712 hores

La dita jornada anual es distribuirà en períodes de 15 dies de torn de treball i 13 dies de torn de descans, a fi de possibilitar els relleus entre els dos torns existents en el servei. Dins de la dita jornada queda inclòs el temps dedicat a la formació.

La jornada laboral diària es dividirà en:

Jornada laboral diària ordinària, en la qual tots els treballadors del torn es trobaran operatius a efectes del còmput d'hores.

Jornada laboral diària ampliada, en la qual només un dels treballadors del torn es trobarà operatiu a efectes del còmput d'hores.

L'inici i la finalització de les jornades laborals ordinàries i ampliades s'establirà en el calendari laboral.

A efectes d'este còmput, les hores de jornada realitzades en festius tindran la consideració d'ordinàries.

S'establixen trenta minuts de descans per a l'entrepà, que es computaran com a temps de treball efectiu.

S'establixen seixanta minuts per al menjar que computaran com a temps efectiu de treball.

Durant els temps anteriorment referits haurà de quedar garantida l'operativitat immediata dels treballadors per a atendre les diferents situacions derivades de la prestació del Servici.

Quan com a conseqüència de les inclemències meteorològiques, el vaixell que transporta els treballadors a la península no puga tornar al port d'on partix habitualment, l'empresa compensarà els treballadors per les despeses de locomoció que es puguen ocasionar derivades del trasllat des del port d'amarrament al port d'eixida habitual.

#### *Article 49. Hores extraordinàries*

Tindrà la consideració d'hora extraordinària tota aquella que sobrepassa la jornada laboral anteriorment definida i es realitzze com a conseqüència d'una situació derivada de la prestació del Servici.

En el supuesto de que se produzca una reducción del Servicio que implique la desaparición de algún puesto de trabajo de los recogidos en las RP, el criterio para asignar los puestos de trabajo que subsistan será el de mayor antigüedad.

Las vacantes generadas en puestos ocupados por personal con periodo de contratación anual serán ofertadas al personal, fijo del servicio, con periodo de contratación de inferior duración.

Los trabajadores que, como consecuencia de la reducción del servicio antes aludida, quedasen sin puesto de trabajo, continuaran en su correspondiente RP con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

Los trabajadores del Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes, integrados en las correspondientes RP que respondan afirmativamente al llamamiento, se incorporarán a los puestos de trabajo a los que hubiesen quedado adscritos.

Para ello formalizarán, con carácter previo, contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15.1 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores y en el que deberá figurar la antigüedad consolidada en el Servicio desde 1994.

Igualmente, este último dato, se hará constar en el recibo de nómina del trabajador.

Cuando un trabajador no pudiese presentarse a la firma del contrato por encontrarse en situación de incapacidad temporal, se le reservará su puesto de trabajo hasta que finalice dicha situación.

Durante el periodo de baja se procederá a sustituir su puesto en la Unidad por un trabajador con contrato de interinidad.

#### *Artículo 47. Vigilancia de la salud*

La empresa, en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las Disposiciones posteriores que la desarrollen, possibilitará la realización de reconocimientos médicos para los trabajadores adscritos a este Servicio.

#### *Artículo 48. Jornada laboral*

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de:

Año 2005: 1752 horas

Año 2006: 1743 horas

Año 2007: 1712 horas

Dicha jornada anual se distribuirá en períodos de 15 días de turno de trabajo y 13 días de turno de descanso, al objeto de possibilitar los relevos entre los dos turnos existentes en el servicio. Dentro de dicha jornada queda incluido el tiempo dedicado a la formación.

La jornada laboral diaria se dividirá en:

Jornada laboral diaria ordinaria, en la que todos los trabajadores del turno se encontrarán operativos a efectos del cómputo de horas.

Jornada laboral diaria ampliada, en la que solamente uno de los trabajadores del turno se encontrará operativo a efectos del cómputo de horas.

El inicio y la finalización de las jornadas laborales ordinarias y ampliadas se establecerá en el calendario laboral.

A efectos de dicho cómputo, las horas de jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

Se establecen treinta minutos de descanso para el bocadillo, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Se establecen sesenta minutos para la comida que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Durante los tiempos anteriormente referidos deberá quedar garantizada la operatividad inmediata de los trabajadores para atender las diferentes situaciones derivadas de la prestación del Servicio.

Cuando como consecuencia de las inclemencias meteorológicas, el barco que transporta a los trabajadores a la península no pueda regresar al puerto del que parte habitualmente, la Empresa compensará a los trabajadores por los gastos de locomoción que se puedan ocasionar derivados del traslado desde el puerto de amarre al puerto de salida habitual.

#### *Artículo 49. Horas extraordinarias*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobreponga la jornada laboral anteriormente definida y se realice como consecuencia de una situación derivada de la prestación del Servicio.

A estos efectos, quan els treballadors detecten, fora de la seua jornada laboral, que s'està produint una situació que, per estar relacionada amb les seues competències o amb les seues funcions dins del Servici, requerix la seu participació en esta, es posaran en contacte amb el responsable de l'Empresa a fi de posar-lo al corrent de la situació referida i després d'això este els indicarà si, com a conseqüència d'això, s'han de realitzar les dites hores extraordinàries.

Els períodes en què es podran generar hores extraordinàries seran:

- Des de la finalització de la jornada laboral ampliada fins a l'inici de la jornada laboral ordinària següent, només per a aquells treballadors que hagen realitzat la dita jornada.

- Des de la finalització de la jornada laboral ordinària fins a la finalització de la jornada laboral ampliada, només per a aquells treballadors que durant la dita jornada laboral ampliada no estiguin operatius.

- Des de la finalització de la jornada laboral ordinària del torn ixent en el dia previst per al relleu, només en el cas que es produïsca un retard de 24 hores (o múltiple de la dita quantitat) en la partida de l'embarcació que possibilita el relleu. En este cas es computaran com a hores extraordinàries, per cada dia de retard de l'embarcació, aquelles previstes dins de la jornada laboral ordinària més les previstes dins de la mateixa jornada.

- Els intervals de temps, dins del període de descans, que els treballadors siguen requerits per l'empresa per a acudir a les seues dependències a resoldre qüestions relacionades amb la prestació i la gestió del Servici.

Per al còmput d'hores extraordinàries, la jornada estableida per a cada treballador es registrà i es totalitzarà mensualment, i s'abonaran en la nòmina del mes següent al de la realització.

Atesa la diversitat d'horaris d'eixida i retorn de l'embarcació que possibilita el relleu entre treballadors de distint torn per raó del l'època de l'any i de l'estat de la mar, no tindran consideració d'hores extraordinàries les ocasionades per l'increment en el temps dels viatges d'anada i tornada o les derivades del retorn a un port diferent de l'habitual.

Totes les hores extraordinàries es compensaran en temps de descans, llevat que el treballador opte per compensació econòmica.

En el supòsit de compensació econòmica d'estes, s'abonaran en la nòmina del mes següent al de la seu realització.

Per a poder produir-se la compensació en temps lliure s'hauran de produir dues circumstàncies:

- L'acumulació d'un nombre d'hores compensades equivalent a un període complet de 15 dies de torn de treball.

- La coincidència que algun treballador que cobrixa les vacacions estiga disponible en el període sol·licitat per al gaudi en temps lliure d'hores extraordinàries. Estos períodes hauran de ser contigus en el temps als períodes de treball ordinari dels treballadors que cobriren les vacances.

Els períodes de compensació s'hauran de sol·licitar amb un mes d'antelació.

En funció del moment en què s'hagen realitzat les hores extraordinàries es poden classificar en 2 grups:

- Hores extraordinàries realitzades dins del període de torn de treball.

- Hores extraordinàries realitzades dins del període de torn de descans.

Basant-se en la classificació anterior, la compensació de les hores extraordinàries es realitzarà conforme al que disposa la taula següent:

	Compensació en temps lliure	Compensació econòmica
Hores extraordinàries realitzades dins del període de torn de treball	1:2	1:1
Hores extraordinàries realitzades dins del període de torn de descans	1:2	1:1,5

El valor de les hores extraordinàries de cada categoria professional s'incrementarà en el mateix percentatge que ho faça la massa salarial.

A estos efectos, cuando los trabajadores detecten, fuera de su jornada laboral, que se está produciendo una situación que, por estar relacionada con sus competencias o con sus funciones dentro del Servicio, requiere su participación en la misma, se pondrán en contacto con el responsable de la Empresa al objeto de ponerle al corriente de la situación referida tras lo cual éste les indicará si, como consecuencia de dicha, procede la realización de dichas horas extraordinarias.

Los períodos en los que se podrán generar horas extraordinarias serán:

- Desde la finalización de la jornada laboral ampliada hasta el inicio de la jornada laboral ordinaria siguiente, solamente para aquellos trabajadores que hubiesen realizado dicha jornada.

- Desde la finalización de la jornada laboral ordinaria hasta la finalización de la jornada laboral ampliada, solamente para aquellos trabajadores que durante dicha jornada laboral ampliada no estén operativos.

- Desde la finalización de la jornada laboral ordinaria del turno saliente en el día previsto para el relevo, solamente en el supuesto de que se produzca un retraso de 24 horas (o múltiplo de dicha cantidad) en la partida de la embarcación que posibilita dicho relevo. En este caso se computarán como horas extraordinarias, por cada día de retraso de la embarcación, aquellas previstas dentro de la jornada laboral ordinaria más las previstas dentro de la misma jornada.

- Los intervalos de tiempo, dentro del periodo de descanso, en que los trabajadores sean requeridos por la empresa para acudir a las dependencias de la misma a resolver cuestiones relacionadas con la prestación y la gestión del Servicio.

Para el cómputo de horas extraordinarias, la jornada establecida para cada trabajador se registrará y se totalizará mensualmente, abonándose las mismas en la nómina del mes siguiente al de su realización.

Dada la diversidad de horarios de salida y retorno de la embarcación que posibilita el relevo entre trabajadores de distinto turno en razón del la época del año y del estado de la mar, no tendrán consideración de horas extraordinarias las ocasionadas por el incremento en el tiempo de los viajes de ida y vuelta o las derivadas del retorno a un puerto distinto al habitual.

Todas las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, salvo que el trabajador opte por compensación económica.

En el supuesto de compensación económica de las mismas, se procederá a su abono en la nómina del mes siguiente al de su realización.

Para poder producirse la compensación en tiempo libre se tendrán que producir dos circunstancias:

- La acumulación de un número de horas compensadas equivalentes a un periodo completo de 15 días de turno de trabajo.

- La coincidencia de que algún trabajador que cubre las vacaciones esté disponible en el periodo solicitado para el disfrute en tiempo libre de horas extraordinarias. Estos períodos deberán ser contiguos en el tiempo a los períodos de trabajo ordinario de los trabajadores que cubren las vacaciones.

Los períodos de compensación se deberán solicitar con un mes de antelación.

En función del momento en el que se hayan realizado las horas extraordinarias se pueden clasificar en 2 grupos:

- Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de turno de trabajo.

- Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de turno de descanso.

En base a la clasificación anterior, la compensación de las horas extraordinarias se realizaría conforme a lo dispuesto en la siguiente tabla:

	Compensación en tiempo libre	Compensación económica
Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de turno de trabajo	1:2	1:1
Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de turno de descanso	1:2	1:1,5

El valor de las horas extraordinarias de cada categoría profesional se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial.

L'import del mòdul de les hores extraordinàries queda recollit en l'anex núm. 10.

#### *Article 50. Calendari laboral*

El calendari laboral del personal adscrit al Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes, a realitzar per la direcció de l'empresa, recollirà els torns de treball així com els períodes de vacances referents a l'any en curs. El treballador coneixerà el referit calendari en iniciar la relació laboral.

#### *Article 51. Règim retributiu*

Les percepcions econòmiques dels treballadors del Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes hauran d'estar integrades en alguns dels conceptes següents:

- A. Percepcions salarials.
  - 1. Salari base
  - 2. Complements salarials.
    - 2.1. De lloc de treball.
      - 2.1.1. Complement de festius
      - 2.1.2. Complement de disponibilitat
      - 2.1.3. Complement per torns
      - 2.1.4. Complement de penositat
      - 2.1.5. Complement de responsabilitat
      - 2.1.6. Complement de busseig
      - 2.1.7. Complement de per a atenció a situacions imprevistes urgents.
    - 2.2. Per quantitat o qualitat de treball.
      - 2.2.1. Hores extraordinàries
      - 2.3. De venciment superior al mes.
        - 2.3.1. Pagues extraordinàries.

#### B. Percepcions extrasalarials.

- 1. Plus de menjar.

En l'annex núm. 10 adjunt al present Conveni, s'establixen els valors dels distints conceptes econòmics per als anys 2005 i 2006.

#### *Article 52. Complement de festius*

S'establix per a compensar els treballadors adscrits a este Servici per la possibilitat de treballar en dies festius.

#### *Article 53. Complement de disponibilitat*

S'establix per a compensar els treballadors per la possibilitat de prolongar la seua jornada ordinària sempre que ho demane una situació imprevista urgent relativa al servici que es troben prestant.

#### *Article 54. Complement per torns*

S'establix per a compensar els treballadors per realitzar el seu treball en torns de dos setmanes de duració.

#### *Article 55. Complement de penositat*

S'establix per a compensar els treballadors per realitzar el seu treball en l'ambient concret de l'arxipèleg de les Illes Columbretes i la seua zona d'influència marítima.

#### *Article 56. Complement de responsabilitat*

S'establix per raó de les pecularitats i condicions exigides pel lloc de treball.

#### *Article 57. Complement de busseig*

S'establix per raó de les possibilitats de realitzar immersions per part dels treballadors amb categoria de capatàs-vigilant.

Este complement es començarà a percebre en l'any 2007 i el seu import serà de 40 € mensuals.

El importe del módulo de las horas extraordinarias queda recogido en el anexo nº 10.

#### *Artículo 50. Calendario laboral*

El calendario laboral del personal adscrito al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes, a realizar por la dirección de la empresa, recogerá los turnos de trabajo así como los períodos vacacionales referentes al año en curso. El trabajador conocerá el referido calendario al iniciar la relación laboral.

#### *Artículo 51. Régimen retributivo*

Las percepciones económicas de los trabajadores del Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes habrán de estar integradas en algunos de los siguientes conceptos:

- A. Percepciones salariales.
  - 1. Salario base
  - 2. Complementos salariales.
    - 2.1. De puesto de trabajo.
      - 2.1.1. Complemento de festivos
      - 2.1.2. Complemento de disponibilidad
      - 2.1.3. Complemento de turnicidad
      - 2.1.4. Complemento de penosidad
      - 2.1.5. Complemento de responsabilidad
      - 2.1.6. Complemento de buceo
      - 2.1.7. Complemento de para atención a situaciones imprevistas urgentes.
    - 2.2. Por cantidad o calidad de trabajo.
      - 2.2.1. Horas extraordinarias
      - 2.3. De vencimiento superior al mes.
        - 2.3.1. Pagas extraordinarias.

#### B. Percepciones extrasalariales.

- 1. Plus de comida.

En el anexo nº 10 adjunto al presente Convenio, se establecen los valores de los distintos conceptos económicos para los años 2005 y 2006.

#### *Artículo 52. Complemento de festivos*

Se establece para compensar a los trabajadores adscritos a este Servicio por la posibilidad de trabajar en días festivos.

#### *Artículo 53. Complemento de disponibilidad*

Se establece para compensar a los trabajadores por la posibilidad de prolongar su jornada ordinaria siempre que lo demande una situación imprevista urgente relativa al servicio que se encuentran prestando.

#### *Artículo 54. Complemento de turnicidad*

Se establece para compensar a los trabajadores por desarrollar su trabajo en turnos de dos semanas de duración.

#### *Artículo 55. Complemento de penosidad*

Se establece para compensar a los trabajadores por desarrollar su trabajo en el ambiente concreto del archipiélago de las Islas Columbretes y su zona de influencia marítima.

#### *Artículo 56. Complemento de responsabilidad*

Se establece en razón a las peculiaridades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo.

#### *Artículo 57. Complemento de buceo*

Se establece en razón a las posibilidades de realizar inmersiones por parte de los trabajadores con categoría de Capataz-Vigilante.

Dicho complemento se comenzará a percibir en 2007 y su importe será de 40 € mensuales.

#### *Article 58. Complement per a atenció a situacions imprevistes urgents*

El Complement per a atenció a situacions imprevistes urgents s'establix a fi de retribuir als treballadors de totes les categories professionals pel fet que, produïda una situació de les referides i, estant el treballador fora de la seua jornada laboral, passe a estar operatiu de forma immediata.

Els treballadors de cada torn hauran d'establir un sistema de guàrdies que possilite que un d'ells romanga atent, fora de la seu jornada laboral, als sistemes d'avís acústic que es determinen per a la detecció de situacions imprevistes urgents.

Quan es produïsca una de la situacions mencionades, el treballador que l'haja detectat ho comunicarà a l'empresa via telefonia mòbil i esta, si és el cas, donarà la instrucció d'intervindre i determinarà si, a més del treballador referit, cal que hi participen els restants treballadors del torn.

Si es demostra que un treballador que es trobe de guàrdia no ha romàs atent, fora de la seu jornada laboral, als sistemes d'avís acústic que es determinen per a la detecció de situacions imprevistes urgents, el referit complement experimentarà una minva semblant a la proporció existent entre les faltes d'atenció i el total de situacions imprevistes urgents que hagen ocorregut durant els torns de guàrdia del treballador mencionat al llarg d'un mes.

Este complement entrerà en vigor a partir de l'1 de gener de 2007 i el seu valor referit a l'any 2006 serà de 125,57 € mensuals.

#### *Article 59. Pagues extraordinàries*

Els treballadors percebren anualment dues pagues extraordinàries en els mesos de juny i desembre, els imports de les quals s'establixen en l'annex núm. 10 del present Conveni.

Les dites pagues extraordinàries es percebren en els mesos indicats o, si és el cas, a la finalització del contracte de treball en la part proporcional que corresponga pel temps treballat.

#### *Article 60. Plus de menjar*

A fi de compensar les despeses que han d'efectuar els treballadors com a conseqüència de la seu activitat laboral, s'abonarà mensualment a tots els treballadors un Plus de Menjar de caràcter indemnitatori.

S'establix que el valor mensual del Plus de Menjar per a l'any 2006 ascedeix a 150,00 €. Este complement entrerà en vigor a partir del mes de gener de 2007, es percebrà tots els mesos (independientemente que el treballador gaudisca dels seus períodes de vacances o es trobe en situació d'IT) i substituirà qualsevol altre concepte que es perceberà fins a la data dedicat a la compensació per les despeses derivades de manutenció.

Dins del referit plus no estarán incloses les despeses derivades dels productes de neteja que els treballadors de cada torn hagen d'adquirir a fi de ser emprats en les instal·lacions que ocupen en l'illa. Quan els treballadors hagen d'assumir en primera instància el cost d'estos productes, entregaran a l'empresa la factura corresponent i esta la reemborsarà.

#### *Artículo 58. Complemento para atención a situaciones imprevistas urgentes*

El Complemento para atención a situaciones imprevistas urgentes se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todas las categorías profesionales por el hecho de que, producida una situación de las referidas y, estando el trabajador fuera de su jornada laboral, pase a estar operativo de forma inmediata.

Los trabajadores de cada turno deberán establecer un sistema de guardias que posibilite que uno de ellos permanezca atento, fuera de su jornada laboral, a los sistemas de aviso acústico que se determinen para la detección de situaciones imprevistas urgentes.

Cuando se produzca una de la mencionadas situaciones, el trabajador que la haya detectado lo pondrá en conocimiento de la empresa vía telefonía móvil y esta, si procede, dará la instrucción de intervenir y determinará si, además del trabajador referido, es necesario que participen los restantes trabajadores del turno.

Si se demostrase que un trabajador que se encuentre de guardia no ha permanecido atento, fuera de su jornada laboral, a los sistemas de aviso acústico que se determinen para la detección de situaciones imprevistas urgentes, el referido complemento sufriría una merma similar a la proporción existente entre las faltas de atención y el total de situaciones imprevistas urgentes que hayan ocurrido durante los turnos de guardia del citado trabajador a lo largo de un mes.

Dicho complemento entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2007 y su valor referido al año 2006 será de 125,57 € mensuales.

#### *Artículo 59. Pagas extraordinarias*

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, cuyos importes se establecen en el anexo nº 10 del presente Convenio.

Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses indicados o, en su caso, a la finalización del contrato de trabajo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado.

#### *Artículo 60. Plus de comida*

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, se abonará mensualmente a todos los trabajadores un Plus de Comida de carácter indemnizatorio.

Se establece que el valor mensual del Plus de Comida para el año 2006 asciende a 150,00 €. Dicho complemento, entrará en vigor a partir del mes de enero de 2007, se percibirá todos los meses (independientemente de que el trabajador disfrute de sus períodos de vacaciones o se encuentre en situación de IT) y sustituirá a cualquier otro concepto que se percibiese hasta la fecha dedicado a la compensación por los gastos derivados de manutención.

Dentro del referido plus no estarán incluidos los gastos derivados de los productos de limpieza que los trabajadores de cada turno tengan que adquirir al objeto de ser empleados en las instalaciones que ocupan en la isla. Cuando los trabajadores tengan que asumir en primera instancia el coste de dichos productos, entregará a la empresa la factura correspondiente y esta procederá al reembolso de la misma.

ANNEX Núm. 10  
 RÈGIM RETRIBUTIU  
 (SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES)

**PROPIUESTA DE RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL  
ADSCRITO AL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y  
CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS  
COLUMBRETES DURANTE 2005**

	CAPATAZ-VIGILANTE	VIGILANTE	ESPECIALISTA
SALARIO BASE	783,23	768,11	762,00
COMPLEMENTO DE FESTIVOS	98,83	43,62	34,04
COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD	250,08	105,38	63,83
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	47,95	47,95	47,95
COMPLEMENTO DE PENOSIDAD	184,78	184,78	148,94
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	143,87	63,55	37,28
PAGAS EXTRAORDINARIAS *	783,23	768,11	762,00
VALOR MODULO HORA EXTRAORDINARIA	10,19	10,19	10,19

\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

**PROPIUESTA DE RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL  
ADSCRITO AL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y  
CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS  
COLUMBRETES DURANTE 2006**

	CAPATAZ-VIGILANTE	VIGILANTE	ESPECIALISTA
SALARIO BASE	814,95	799,22	792,86
COMPLEMENTO DE FESTIVOS	102,84	45,38	35,42
COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD	260,20	109,64	66,42
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	49,90	49,90	49,90
COMPLEMENTO DE PENOSIDAD	192,27	192,27	154,97
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	149,70	66,13	38,79
PAGAS EXTRAORDINARIAS *	814,95	799,22	792,86
VALOR MODULO HORA EXTRAORDINARIA	10,61	10,61	10,61

\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

ANEXO N° 10  
RÉGIMEN RETRIBUTIVO  
(SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES)

**PROPUESTA DE RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES DURANTE 2005**

	CAPATAZ-VIGILANTE	VIGILANTE	ESPECIALISTA
SALARIO BASE	783,23	768,11	762,00
COMPLEMENTO DE FESTIVOS	98,83	43,62	34,04
COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD	250,08	105,38	63,83
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	47,95	47,95	47,95
COMPLEMENTO DE PENOSIDAD	184,78	184,78	148,94
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	143,87	63,55	37,28
PAGAS EXTRAORDINARIAS *	783,23	768,11	762,00
VALOR MODULO HORA EXTRAORDINARIA	10,19	10,19	10,19

\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

**PROPUESTA DE RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES DURANTE 2006**

	CAPATAZ-VIGILANTE	VIGILANTE	ESPECIALISTA
SALARIO BASE	814,95	799,22	792,86
COMPLEMENTO DE FESTIVOS	102,84	45,38	35,42
COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD	260,20	109,64	66,42
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	49,90	49,90	49,90
COMPLEMENTO DE PENOSIDAD	192,27	192,27	154,97
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	149,70	66,13	38,79
PAGAS EXTRAORDINARIAS *	814,95	799,22	792,86
VALOR MODULO HORA EXTRAORDINARIA	10,61	10,61	10,61

\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

ANNEX Núm. 11  
EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL  
(SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES)

EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL PER AL SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES

DESCRIPCIÓ	Nre. DE UTS./PARELLS.
Casc de seguretat.	1
Mascareta i joc de filtres	1
Protector auditiu	1
Guants de cuir	1**
Guants de goma	1**
Ulleres de seguretat	1
Botes de seguritat	1
Vestit impermeable	1
Cinturó lumbar	1
Botes d'aigua	1
Parca	1*
Vestits de busseig	1

ANEXO N° 11  
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL  
(SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES)

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA EL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES

DESCRIPCIÓN	Nº DE UDS./PARES.
Casco de seguridad.	1
Mascarilla y juego de filtros	1
Protector auditivo	1
Guantes de cuero	1**
Guantes de goma	1**
Gafas de seguridad	1
Botas de seguridad	1
Traje impermeable	1
Cinturón lumbar	1
Botas de agua	1
Parca	1*
Trajes de buceo	1

\*Una peça per persona cada tres anys  
\*\* Segons deteriorament

**ANNEX NÚM. 12**  
**FALTES I SANCIONS**  
(SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES)

Ateses les peculiaritats del Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes i tenint en compte els perjuïs que determinades actuacions puguen provocar en el seu desenvolupament, s'establixen les faltes específiques següents per a eixe Servici:

I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. Una falta de puntualitat mensual en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per temps total superior a 20 minuts.

I.2. El descuit o desidia en l'ús i manteniment del material, vestuari i equips de protecció individual.

I.3. No atendre durant el treball els requeriments que provenen de la direcció amb la correcció i diligència degudes

II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. Una falta de puntualitat mensual en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per un període de temps total superior a 20 minuts.

II.2. La inassistència al treball d'un dia al mes, sense causa justificada.

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. Dos faltes de puntualitat en l'entrada del treball durant un període de sis mesos o quatre durant un any, totes elles sense la deguda justificació.

III.2. La inassistència al treball entre dos i quatre dies al mes, sense causa justificada

**ANNEX NÚM. 13**  
**CATEGORIES PROFESSIONALS**  
(SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES)

**CATEGORIA PROFESIONAL: CAPATÀS-VIGILANT**

Funcions:

Exercir la vigilància amb caràcter general sobre la Reserva Natural i la Reserva Marina i actuar com a agents auxiliars de l'autoritat responsable de la vigilància d'estos espais protegits.

Identificar i informar a totes les persones que accedisquen a la Reserva Natural i el seu entorn sobre la normativa d'esta, i impedir la realització de les activitats que la contravenguen.

Alçar acta en el cas de la comissió d'infraccions a la normativa de protecció i tramitar-la als organismes competents.

Col·laborar amb els agents d'autoritat que accedisquen a la Reserva en compliment de les seues funcions.

Intervindre en l'evitació i extinció d'incendis, sinistres i accidents en general.

Comunicar a qui corresponga qualsevol incident en evitació de possibles fets delictius, així com realitzar qualsevol altra activitat que els corresponga per la seua condició d'agents de l'autoritat.

Realitzar les labors de conservació del medi i de les espècies presents en l'arxipèlag de les Illes Columbretes, incloent-hi treballs de prevenció de l'erosió, revegetació, cens i control d'espècies animals, així com tots aquells treballs que els siguin encomanats per la direcció del Servici relacionats amb el seu objecte.

Podrà realitzar labors de divulgació per als visitants autoritzats a l'arxipèlag.

\*Una prenda por persona cada tres años  
\*\* Según deterioro

**ANEXO N° 12**  
**FALTAS Y SANCIONES**  
(SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES)

Dadas las peculiaridades del Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes y en atención a los perjuicios que determinadas actuaciones puedan provocar en el desarrollo del mismo, se establecen las siguientes faltas específicas para dicho Servicio:

I. Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. Una falta de puntualidad mensual en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total superior a 20 minutos.

I.2. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

I.3. No atender durante el trabajo a los requerimientos provinientes del mando con la corrección y diligencia debidas

II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. Una falta de puntualidad mensual en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 20 minutos.

II.2. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. Dos faltas de puntualidad en la entrada del trabajo durante un periodo de seis meses o cuatro durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

III.2. La inasistencia al trabajo entre dos y cuatro días al mes, sin causa justificada

**ANEXO N° 13**  
**CATEGORÍAS PROFESIONALES**  
(SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES)

**CATEGORÍA PROFESIONAL: CAPATAZ-VIGILANTE**

Funciones:

Ejercer la vigilancia con carácter general sobre la Reserva Natural y la Reserva Marina y actuar como agentes auxiliares de la autoridad responsable de la vigilancia de estos espacios protegidos.

Identificar e informar a todas las personas que accedan a la Reserva Natural y su entorno sobre la normativa de la misma, e impedir el desarrollo de las actividades que contravengan ésta.

Levantar acta en el caso de la comisión de infracciones a la normativa de protección y tramitarla a los organismos competentes.

Colaborar con los agentes de autoridad que accedan a la Reserva en cumplimiento de sus funciones.

Intervenir en evitación y extinción de incendios, siniestros y accidentes en general.

Poner en conocimiento de quien corresponda cualquier incidente en evitación de posibles hechos delictivos, así como realizar cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes de la autoridad.

Realizar las labores de conservación del medio y de las especies presentes en el archipiélago de las Islas .Columbretes, incluyendo trabajos de prevención de la erosión, revegetación, censo y control de especies animales, así como todos aquellos trabajos que les sean recomendados por la Dirección del Servicio relacionados con el objeto del mismo.

Podrá realizar labores de divulgación para los visitantes autorizados al archipiélago.

Realitzar labors de manteniment de les instal·lacions i mitjans adscrits a la Reserva Natural.

Realitzar labors de control i suport dels investigadors desplaçats a les illes.

Controlar i col·laborar en els estudis científics, degudament autoritzats, a realitzar en el Parc i en el seu entorn.

Realitzar les labors necessàries de neteja d'aigües i fons, arreplegant els residus sòlids i detectant els punts afectats per contaminació (abocaments, taques d'oli, etc.)

Elaborar informes periòdics de l'estat de la Reserva Marina i de les accions necessàries (inversions, millores, reparacions, substitucions) a realitzar per a la seua conservació.

Inspeccionar les captures dels pescadors esportius, bussejadors amb escafandre autònom i pescador professionals, alçant si és el cas acta per al seu posterior enviament a l'autoritat corresponent.

Posar immediatament a disposició dels membres dels cossos i forces de Seguretat els delinqüents en relació amb l'objecte de la seu protecció, així com els instruments, efectes i proves dels delictes.

Utilitzar els dispositius d'alarma que tinguen establits per als casos d'anomalies, emergències, incendis, assalts o situacions crítiques.

Qualsevol altra activitat que els corresponga per la seu condició d'agents auxiliars de l'autoritat.

**Requisits:**

Estarà en possessió del títol de guardapesca marítim.

Estarà en possessió del títol de Patró de Litoral II Classe.

Estarà en possessió del títol de Bussejador Professional de 2<sup>a</sup>.

**Coneixements:**

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de coneixer tots els seus deures en matèria de Seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball.

Haurà de conéixer el funcionament de les embarcacions posades a la seu disposició.

**Responsabilitats:**

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material i ferramentes que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de coneixer el seu correcte ús i manteniment.

Serà responsable de l'estat les embarcacions que es posen a la seu disposició.

Serà responsable dels equips i del material que constituisquen la dotació del personal a càrrec seu.

Serà responsable de les tasques d'avituallament i gestió dels materials necessaris per a assegurar les condicions adequades d'estada del seu torn

**CATEGORIA PROFESIONAL: VIGILANT**

**Funcions:**

Exercir la vigilància amb caràcter general sobre la Reserva Natural i la Reserva Marina i actuar com a agents auxiliars de l'autoritat responsable de la vigilància d'estos espais protegits.

Identificar i informar a totes les persones que accedisquen a la Reserva Natural i el seu entorn sobre la normativa de la mateixa, i impedir la realització de les activitats que la contravenguen.

Alçar acta en el cas de la comissió d'infraccions a la normativa de protecció i tramitar-la als organismes competents.

Col·laborar amb els agents d'autoritat que accedisquen a la Reserva en compliment de les seues funcions.

Intervindre en l'evitació i extinció d'incendis, sinistres i accidents en general.

Comunicar a qui corresponga qualsevol incident en evitació de possibles fets delictius, així com realitzar qualsevol altra activitat que els corresponga per la seu condició d'agents de l'autoritat.

Realizar labores de mantenimiento de las instalaciones y medios adscritos a la Reserva Natural.

Realizar labores de control y apoyo de los investigadores desplazados a las islas.

Controlar y colaborar en los estudios científicos, debidamente autorizados, a realizar en el Parque y en su entorno.

Realizar las labores necesarias de limpieza de aguas y fondos, recogiendo los residuos sólidos y detectando los puntos afectados por contaminación (vertidos, manchas de aceite, etc.)

Elaborar informes periódicos del estado de la Reserva Marina y de las acciones necesarias (inversiones, mejoras, reparaciones, sustituciones) a realizar para la conservación de la misma.

Inspeccionar las capturas de los pescadores deportivos, buceadores con escafandra autónoma y pescadores profesionales, levantando en su caso acta para su posterior envío a la autoridad correspondiente.

Poner inmediatamente a disposición de los miembros de los cuerpos y fuerzas de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos.

Utilizar los dispositivos de alarma que tengan establecidos para los casos de anomalías, emergencias, incendios, asaltos o situaciones críticas.

Cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes auxiliares de la autoridad.

**Requisitos:**

Estará en posesión del título de guardapesca marítimo.

Estará en posesión del título de Patrón de Litoral II Clase.

Estará en posesión del título de Buceador Profesional de 2<sup>a</sup>.

**Conocimientos:**

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Deberá conocer el funcionamiento de las embarcaciones puestas a su disposición.

**Responsabilidades:**

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material y herramientas que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Será responsable del estado las embarcaciones que se pongan a su disposición.

Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación del personal a su cargo.

Será responsable las tareas de avituallamiento y gestión de los materiales necesarios para asegurar las condiciones adecuadas de estancia de su turno

**CATEGORÍA PROFESIONAL :VIGILANTE**

**Funciones:**

Ejercer la vigilancia con carácter general sobre la Reserva Natural y la Reserva Marina y actuar como agentes auxiliares de la autoridad responsable de la vigilancia de estos espacios protegidos.

Identificar e informar a todas las personas que accedan a la Reserva Natural y su entorno sobre la normativa de la misma, e impedir el desarrollo de las actividades que contravengan ésta.

Levantar acta en el caso de la comisión de infracciones a la normativa de protección y tramitarla a los organismos competentes.

Colaborar con los agentes de autoridad que accedan a la Reserva en cumplimiento de sus funciones.

Intervenir en evitación y extinción de incendios, siniestros y accidentes en general.

Poner en conocimiento de quien corresponda cualquier incidente en evitación de posibles hechos delictivos, así como realizar cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes de la autoridad.

Realitzar les labors de conservació del medi i de les espècies presents en l'arxipèlag de les Illes Columbretes, incloent-hi treballs de prevenció de l'erosió, revegetació, cens i control d'espècies animals, així com tots aquells treballs que els siguin encomanats per la direcció del Servici relacionats amb el seu objecte.

Realitzar labors de divulgació per als visitants autoritzats a l'arxipèlag

Realitzar labors de manteniment de les instal·lacions i mitjans adscrits a la Reserva Natural.

Realitzar labors de control i suport dels investigadors desplaçats a les illes.

Controlar i col·laborar en els estudis científics, degudament autoritzats, a realitzar en el Parc i en el seu entorn.

Realitzar les labors necessàries de neteja d'aigües i fons, arreplegant els residus sòlids i detectant els punts afectats per contaminació (abocaments, taques d'oli, etc.)

Elaborar informes periòdics de l'estat de la Reserva Marina i de les accions necessàries (inversions, millores, reparacions, substitucions) a realitzar per a la seua conservació.

Inspeccionar les captures dels pescadors esportius, bussejadors amb escafandre autònom i pescador professionals, alçant si és el cas acta per al seu posterior enviament a l'autoritat corresponent.

Posar immediatament a disposició dels membres dels cossos i forces de Seguretat als delinqüents en relació amb l'objecte de la seua protecció, així com els instruments, efectes i proves dels delictes.

Utilitzar els dispositius d'alarma que tinguen establits per als casos d'anomalies, emergències, incendis, assalts o situacions crítiques.

Qualsevol altra activitat que els corresponga per la seua condició d'agents auxiliars de l'autoritat.

**Requisits:**

Estarà en possessió del títol de guardapesca marítim.

Estarà en possessió del títol de Patró de Litoral II Classe.

Estarà en possessió del títol de Bussejador Professional de 2<sup>a</sup>.

**Coneixements:**

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de Seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de conéixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.

Haurà de conéixer el funcionament de les embarcacions posades a la seua disposició.

**Responsabilitats:**

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material i ferramentes que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment.

Serà responsable de l'estat les embarcacions que es posen a la seua disposició

Serà responsable dels equips i del material que constituisquen la dotació del personal a càrrec seu.

**CATEGORIA PROFESIONAL: ESPECIALISTA**

**Funcions:**

Realitzar les reparacions i labors de manteniment del material i instal·lacions de la Reserva Natural

Participar en les labors de conservació del medi i de les espècies allí presents davall la supervisió dels vigilants.

**Col·laborar en les labors de vigilància.**

Operar la grúa per a realitzar labors de càrrega i descàrrega d'embarcacions.

Manejar el tractor per a realitzar labors de transport.

Realitzar xicotetes reparacions en els equipaments assignats a la Reserva Natural.

Operar l'emissora, el telèfon mòbil i la resta de mitjans de comunicació assignats a la Reserva Natural.

Realizar las labores de conservación del medio y de las especies presentes en el archipiélago de las Islas Columbretes, incluyendo trabajos de prevención de la erosión, revegetación, censo y control de especies animales, así como todos aquellos trabajos que les sean encomendados por la Dirección del Servicio relacionados con el objeto del mismo.

Realizar labores de divulgación para los visitantes autorizados al archipiélago

Realizar labores de mantenimiento de las instalaciones y medios adscritos a la Reserva Natural.

Realizar labores de control y apoyo de los investigadores desplazados a las islas.

Controlar y colaborar en los estudios científicos, debidamente autorizados, a realizar en el Parque y en su entorno.

Realizar las labores necesarias de limpieza de aguas y fondos, recogiendo los residuos sólidos y detectando los puntos afectados por contaminación (vertidos, manchas de aceite, etc.)

Elaborar informes periódicos del estado de la Reserva Marina y de las acciones necesarias (inversiones, mejoras, reparaciones, sustituciones) a realizar para la conservación de la misma.

Inspeccionar las capturas de los pescadores deportivos, buceadores con escafandra autónoma y pescadores profesionales, levantando en su caso acta para su posterior envío a la autoridad correspondiente.

Poner inmediatamente a disposición de los miembros de los cuerpos y fuerzas de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos.

Utilizar los dispositivos de alarma que tengan establecidos para los casos de anomalías, emergencias, incendios, asaltos o situaciones críticas.

Cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes auxiliares de la autoridad.

**Requisitos:**

Estará en posesión del título de guardapesca marítimo.

Estará en posesión del título de Patrón de Litoral II Clase.

Estará en posesión del título de Buceador Profesional de 2<sup>a</sup>.

**Conocimientos:**

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Deberá conocer el funcionamiento de las embarcaciones puestas a su disposición.

**Responsabilidades:**

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material y herramientas que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Será responsable del estado las embarcaciones que se pongan a su disposición

Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación del personal a su cargo.

**CATEGORÍA PROFESIONAL: ESPECIALISTA**

**Funciones:**

Realizar las reparaciones y labores de mantenimiento del material e instalaciones de la Reserva Natural

Participar en las labores de conservación del medio y de las especies allí presentes bajo la supervisión de los vigilantes.

**Colaborar en las labores de vigilancia.**

Operar la grúa para realizar labores de carga y descarga de embarcaciones

Manejar el tractor para realizar labores de transporte

Realizar pequeñas reparaciones en los equipamientos asignados a la Reserva Natural

Operar la emisora, el teléfono móvil y demás medios de comunicación asignados a la Reserva Natural

Coneixements:

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de Seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de coneixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.

Haurà de coneixer el funcionament de la grua i el tractor assignats a la Reserva Natural.

Responsabilitats:

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment.

**TÍTOL IV**  
**DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL ADSCRIT**  
**AL SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ EN**  
**LA RESERVA MARINA DE TABARCA**

*Article 61. Estabilitat en l'ocupació*

Tots els treballadors del Servici de Manteniment i Protecció de la Reserva Marina de Tabarca que hagen estat adscrits a este Servici durant les dos últimes Campanyes i romangun en l'actual, tindran la consideració de "Fixos del Servici" i la mantindran, en els termes assenyalats en el present article, mentre que a la dita empresa li siga encarregat el Servici.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal (RP), que serán confeccionadas, a la finalización de cada Campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio y recollidas en las correspondientes Actas de Aplicación del convenio. Estas RP se elaboraran basant-se en las listas d'assistència, els contractes de treball i les RP de la campanya anterior.

Per a este Servici s'elaborarà una única RP per categoria professional, en la qual figuraran tots els treballadors de la dita categoria conforme als criteris establecidos en el paràgraf anterior i per l'ordre de prelació que determine la seua experiència, constatada per raó del nombre de mesos de treball efectiu computat des de l'1 de gener de 1997.

Els treballadors s'aniran incorporant a les Relacions de Personal quan hagen romàs prestant els seus servicis durant les dos últimes campanyes consecutives, i adquiriran la condició de Fixos del Servici.

Per a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació, abans de l'inici de cada Campanya es procedirà a la crida dels treballadors inclosos en les RP actualitzades, i mantindran les mateixes destinacions sempre que el Servici encarregat a TRAGSA en la dita província coincidisa amb el de l'any anterior.

La crida per al personal el període de contractació del qual siga inferior a un any es realitzarà per correu certificat amb justificant de recepció o per mitjà d'escrit en mà amb justificant de recepció. En l'escrit de crida s'informarà al treballador de la destinació i la categoria que li correspon en funció de les RP de l'any anterior. A més se li informarà de totes les vacants (conegudes fins al 31 de desembre de l'any anterior), i se li indicarà que si no es rep contestació per escrit, en el termini de 15 dies després de la recepció de la carta de crida, s'entendrà que no està interessat en cap de les vacants ofertades.

En el cas que es produísca una reducció del Servici que implique la desaparició d'algún lloc de treball dels recollits en les RP, el criterio per a assignar els llocs de treball que subsistisquen serà el de major antiguitat.

Les vacants generades en llocs ocupats per personal amb període de contractació anual seran ofertades al personal, fix del servici, amb període de contractació d'inferior duració.

Els treballadors que, com a conseqüència de la reducció del servei abans al·ludida, queden sense lloc de treball, continuaran en el seu corresponent RP amb l'antiguitat que tinguin consolidada i tots els seus drets per a les campanyes successives.

Conocimientos:

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrolle.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Conocerá el funcionamiento de la grúa y el tractor asignados a la Reserva Natural.

Responsabilidades:

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

**TÍTULO IV**  
**DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL ADSCRITO**  
**AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN**  
**EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA**

*Artículo 61. Estabilidad en el empleo*

Todos los trabajadores del Servicio de Mantenimiento y Protección de la Reserva Marina de Tabarca que hubiesen estado adscritos a este Servicio durante las dos últimas Campañas y permaneciesen en la actual, tendrán la consideración de "Fijos del Servicio" y la mantendrán, en los términos señalados en el presente artículo, mientras que a dicha empresa le sea encargado el Servicio.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal (RP), que serán confeccionadas, a la finalización de cada Campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio y recogidas en las correspondientes Actas de Aplicación del mismo. Dichas RP se elaborarán en base a las listas de asistencia, a los contratos de trabajo y las RP de la campaña anterior.

Para éste Servicio se elaborará una única RP por categoría profesional, en la que figurarán todos los trabajadores de dicha categoría conforme a los criterios establecidos en el párrafo anterior y por el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo efectivo computado desde el 1 de enero de 1997.

Los trabajadores se irán incorporando a las Relaciones de Personal cuando hubiesen permanecido prestando sus servicios durante las dos últimas campañas consecutivas, adquiriendo la condición de Fijos del Servicio.

Para hacer efectiva la estabilidad en el empleo, antes del inicio de cada Campaña se procederá al llamamiento de los trabajadores incluidos en las RP actualizadas, manteniendo sus mismos destinos siempre que el Servicio encomendado a TRAGSA en dicha provincia coincida con el del año anterior.

El llamamiento para el personal cuyo periodo de contratación sea inferior a un año se realizará por correo certificado con acuse de recibo o mediante escrito en mano con acuse de recibo. En el escrito de llamamiento se informará al trabajador del destino y la categoría que le corresponde en función de las RP del año anterior. Además se le informará de todas las vacantes (conocidas hasta el 31 de diciembre del año anterior), indicando que de no recibir contestación por escrito, en el plazo de 15 días tras la recepción de la carta de llamamiento, se entenderá que no está interesado en ninguna de las vacantes ofertadas.

En el supuesto de que se produzca una reducción del Servicio que implique la desaparición de algún puesto de trabajo de los recogidos en las RP, el criterio para asignar los puestos de trabajo que subsistan será el de mayor antigüedad.

Las vacantes generadas en puestos ocupados por personal con periodo de contratación anual serán ofertadas por el personal, fijo del servicio, con periodo de contratación de inferior duración.

Los trabajadores que, como consecuencia de la reducción del servicio antes aludida, quedasen sin puesto de trabajo, continuaran en su correspondiente RP con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

Els treballadors del Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca, integrats en les corresponents RP que responguen afirmativament a la crida, s'incorporaran als llocs de treball a què hagen quedat adscrits.

Per a això formalitzaran, amb caràcter previ, contracte de treball conforme a la modalitat estableida en l'article 15.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors i en el qual haurà de figurar l'antiguitat consolidada en el Servei des de 1994.

Igualment, esta última dada, es farà constar en el rebut de nòmina del treballador.

Quan un treballador no puga presentar-se a la firma del contracte per trobar-se en situació d'incapacitat temporal, se li reservarà el seu lloc de treball fins que finalitze la dita situació.

Durant el període de baixa es procedirà a substituir el seu lloc en la Unitat per un treballador amb contracte d'interinitat de baixa es procedirà a substituir el seu lloc en la Unitat per un treballador amb contracte d'interinitat

#### *Article 62. Vigilància de la salut*

L'empresa, en virtut del que disposa la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i de les disposicions posteriors que la despleguen, possibilitarà la realització de reconeixements mèdics per als treballadors adscrits a este servici.

#### *Article 63. Jornada laboral*

La jornada de treball efectiu en còmput anual serà de:

Any 2005: 1.752 hores

Any 2006: 1.743 hores

Any 2007: 1.712 hores

Per necessitats del Servei, es podrà distribuir de la manera més convenient per a la seua realització, respectant els descansos entre joranes estipulats per llei i respectant els períodes de treball i descans establits en el calendari laboral mencionat en l'article 63. Dins de la dita jornada queda inclòs el temps dedicat a la formació.

A efectes d'este còmput, les hores de jornada realitzades en festius tindran la consideració d'ordinàries.

El temps dedicat al menjar serà de 60 minuts i tindran consideració de temps efectiu de treball.

S'establixen trenta minuts de descans per a l'entrepà, que es computaran com a temps de treball efectiu.

#### *Article 64. Hores extraordinàries*

Tindrà la consideració d'hora extraordinària tota aquella que sobrepasse el còmput de les establides com a ordinàries per a cada cicle, dins del qual es distribuïxen les joranes de treball i descans.

S'entén per cicle la suma dels dies de treball consecutiu i els descansos que els corresponen.

Per al còmput d'hores extraordinàries, la jornada laboral de cada treballador es registrà cicle a cicle i es totalitzarà mensualment, i s'abonaran en la nòmina del mes següent al de la seua realització.

Totes les hores extraordinàries es compensaran en temps de descans, llevat que el treballador opte per compensació econòmica.

En el supòsit de compensació econòmica de les hores, s'abonaran en la nòmina del mes següent al de la seua realització.

En funció del moment en què s'hagen realitzat les hores extraordinàries es poden classificar en 2 grups:

Hores extraordinàries realitzades dins del cicle de dies de treball.

Hores extraordinàries realitzades dins del cicle de dies de descans.

Basant-se en la classificació anterior, la compensació de les hores extraordinàries es realitzarà conforme al que disposa la taula següent:

	<i>Compensació en temps lliure</i>	<i>Compensació econòmica</i>
Hores extraordinàries realitzades dins del cicle de dies de treball	1:2	1:1
Hores extraordinàries realitzades dins del cicle de dies de descans	1:2	1:1,5

Los trabajadores del Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca, integrados en las correspondientes RP que respondan afirmativamente al llamamiento, se incorporarán a los puestos de trabajo a los que hubiesen quedado adscritos.

Para ello formalizarán, con carácter previo, contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15.1 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores y en el que deberá figurar la antigüedad consolidada en el Servicio desde 1994.

Igualmente, este último dato, se hará constar en el recibo de nómina del trabajador.

Cuando un trabajador no pudiese presentarse a la firma del contrato por encontrarse en situación de incapacidad temporal, se le reservará su puesto de trabajo hasta que finalice dicha situación.

Durante el período de baja se procederá a sustituir su puesto en la Unidad por un trabajador con contrato de interinidad

#### *Artículo 62. Vigilancia de la salud*

La empresa, en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones posteriores que la desarrolle, posibilitará la realización de reconocimientos médicos para los trabajadores adscritos a este servicio.

#### *Artículo 63. Jornada laboral*

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de:

Año 2005: 1752 horas

Año 2006: 1743 horas

Año 2007: 1712 horas

Por necesidades del Servicio, se podrá distribuir de la manera más conveniente para el desarrollo del mismo, respetando los descansos entre joranes estipulados por ley y respetando los períodos de trabajo y descanso establecidos en el calendario laboral referenciado en el artículo 63. Dentro de dicha jornada queda incluido el tiempo dedicado a la formación.

A efectos de dicho cómputo, las horas de jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

El tiempo dedicado a la comida será de 60 minutos y tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Se establecen treinta minutos de descanso para el bocadillo, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### *Artículo 64. Horas extraordinarias*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase el cómputo de las establecidas como ordinarias para cada ciclo, dentro del cual se distribuyen las joranes de trabajo y descanso.

Se entiende por ciclo la suma de los días de trabajo consecutivo y los descansos que corresponden a los mismos.

Para el cómputo de horas extraordinarias, la jornada laboral de cada trabajador se registrará ciclo a ciclo y se totalizará mensualmente, abonándose las mismas en la nómina del mes siguiente al de su realización.

Todas las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, salvo que el trabajador opte por compensación económica.

En el supuesto de compensación económica de las mismas, se procederá a su abono en la nómina del mes siguiente al de su realización.

En función del momento en el que se hayan realizado las horas extraordinarias se pueden clasificar en 2 grupos: Horas extraordinarias realizadas dentro del ciclo de días de trabajo.

Horas extraordinarias realizadas dentro del ciclo de días de descanso.

En base a la clasificación anterior, la compensación de las horas extraordinarias se realizaría conforme a lo dispuesto en la siguiente tabla:

	<i>Compensación en tiempo libre</i>	<i>Compensación económica</i>
Horas extraordinarias realizadas dentro del ciclo de días de trabajo	1:2	1:1
Horas extraordinarias realizadas dentro del ciclo de días de descanso	1:2	1:1,5

En el cas que, per necessitats del Servei, se supere la jornada laboral diària estableida en el calendari laboral, com a conseqüència d'una prolongació de la dita jornada a l'hora de finalització prevista per a esta, i el treballador afectat decidísca que el temps d'ampliació serà compensat en temps de descans, el treballador podrà decidir la data en què vol gaudir d'este temps de descans. Per raons organitzatives, este gaudi es farà a l'inici d'una jornada laboral, de manera que el temps a gaudir equivalga a l'hora de retard de l'hora d'inici de la dita jornada. Quan es produïsca una superació de jornada que afecte dos treballadors d'un mateix torn, la devolució del temps generat en descans haurà de realitzar-se en un mateix dia per als dos treballadors.

El valor de les hores extraordinàries de cada categoria professional s'incrementarà en el mateix percentatge que ho faça la massa salarial. L'import del mòdul de les hores extraordinàries queda recollit en l'anex núm. 14.

#### *Article 65. Canvis de torn*

Amb notificació prèvia a l'empresa, suscrita pels treballadors interessats, podrán efectuarse cambios de turnos por un período máximo de dos días en el mes.

#### *Article 66. Calendari Laboral*

El calendari laboral del personal adscrit al Servei de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca, a realitzar per la direcció de l'empresa amb periodicitat mensual, recollirà els torns de treball així com els períodes de descans referents a cada mes. El treballador haurà de coneixer el referit calendari del mes següent 5 dies abans de finalitzar el mes en curs.

Ateses les característiques del servei i si fóra necessari per raons d'urgència, emergència i/o eficàcia del servei els treballadors podrán ser cridats a incorporar-se al seu lloc de treball amb antelació a l'hora prevista a l'inici de la jornada. A estos efectos, tendrán consideración d'horas extraordinarias el tiempo en què s'excedisca la jornada laboral diaria establecida en el calendario laboral.

#### *Article 67. Règim retributiu*

Les percepcions econòmiques dels treballadors del Servei de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca hauran d'estar integrades en alguns dels conceptes següents:

##### A. Percepcions salarials.

###### 1. Salari base

###### 2. Complements salarials.

###### 2.1. De lloc de treball.

###### 2.1.1. Complement de responsabilitat.

###### 2.1.2. Complement de busseig

###### 2.1.3. Complement d'activitat

###### 2.2. Per quantitat o qualitat de treball.

###### 2.2.1. Hores extraordinàries.

###### 2.3. De venciment superior al mes.

###### 2.3.1. Pagues extraordinàries.

##### B. Percepcions extrasalarials.

###### 1. Plus de menjar.

###### 2. Plus de transport.

En l'anex núm. 14 adjunt al present Conveni, s'establixen els valors dels distints conceptes econòmics per a l'any 2003.

#### *Article 68. Complements de responsabilitat i activitat*

S'establixen per raó de les peculiaritats i condicions exigides pel lloc de treball.

#### *Article 69. Complement de busseig*

S'establix per raó dels treballs a realitzar davall la superfície marina.

#### *Article 70. Pluses de transport i menjar*

A fi de compensar les despeses que han d'efectuar els treballadors com a conseqüència de la seua activitat laboral, s'abonarà mensual-

En el supuesto de que, por necesidades del Servicio, se supere la jornada laboral diaria establecida en el calendario laboral, como consecuencia de una prolongación de dicha jornada a la hora de finalización prevista para la misma, y el trabajador afectado decida que el tiempo de ampliación va ser compensado en tiempo de descanso, el trabajador podrá decidir la fecha en la que desea disfrutar de dicho tiempo de descanso. Por razones organizativas, dicho disfrute se hará al inicio de una jornada laboral, de manera que el tiempo a disfrutar equivalga al tiempo de retraso de la hora de inicio de dicha jornada. Cuando se produzca una superación de jornada que afecte a dos trabajadores de un mismo turno, la devolución del tiempo generado en descanso deberá realizarse en un mismo día para los dos trabajadores.

El valor de las horas extraordinarias de cada categoría profesional se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial. El importe del módulo de las horas extraordinarias queda recogido en el anexo nº 14.

#### *Artículo 65. Cambios de turno*

Previa notificación a la empresa, suscrita por los trabajadores interesados, podrán efectuarse cambios de turnos por un período máximo de dos días en el mes.

#### *Artículo 66. Calendario Laboral*

El calendario laboral del personal adscrito al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca, a realizar por la dirección de la empresa con periodicidad mensual, recogerá los turnos de trabajo así como los períodos de descanso referentes a cada mes. El trabajador conocerá el referido calendario del mes siguiente 5 días antes de finalizar el mes en curso.

Dadas las características del servicio y si fuera preciso por razones de urgencia, emergencia y/o eficacia del servicio los trabajadores podrán ser llamados a incorporarse a su puesto de trabajo con antelación a la hora prevista al inicio de la jornada. A estos efectos, tendrán consideración de horas extraordinarias el tiempo en que se excediese la jornada laboral diaria establecida en el calendario laboral.

#### *Artículo 67. Régimen retributivo*

Las percepciones económicas de los trabajadores del Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca habrán de estar integradas en algunos de los siguientes conceptos:

##### A. Percepciones salariales.

###### 1. Salario base

###### 2. Complementos salariales.

###### 2.1. De puesto de trabajo.

###### 2.1.1. Complemento de responsabilidad.

###### 2.1.2. Complemento de buceo

###### 2.1.3. Complemento de actividad

###### 2.2. Por cantidad o calidad de trabajo.

###### 2.2.1. Horas extraordinarias.

###### 2.3. De vencimiento superior al mes.

###### 2.3.1. Pagas extraordinarias.

##### B. Percepciones extrasalariales.

###### 1. Plus de comida.

###### 2. Plus de transporte.

En el anexo nº 14 adjunto al presente Convenio, se establecen los valores de los distintos conceptos económicos para el año 2003.

#### *Artículo 68. Complementos de responsabilidad y actividad*

Se establecen en razón a las peculiaridades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo.

#### *Artículo 69. Complemento de buceo*

Se establece en razón a los trabajos a realizar bajo la superficie marina.

#### *Artículo 70. Pluses de transporte y comida*

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, se abonará men-

ment a tots els treballadors un Plus de Transport i un Plus de Menjar de caràcter indemnitzatori.

*Article 71. Pagues extraordinàries*

Els treballadors perceben anualment tres pagues extraordinàries en els mesos de març, juny i desembre, els imports de les quals s'establixen en l'annex núm. 10 del present Conveni.

Les dites pagues extraordinàries es perceben en els mesos indicats o, si és el cas, a la finalització del contracte de treball en la part proporcional que corresponga pel temps treballat

sualmente a todos los trabajadores un Plus de Transporte y un Plus de Comida de carácter indemnizatorio.

*Artículo 71. Pagas extraordinarias*

Los trabajadores percibirán anualmente tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio y diciembre, cuyos importes se establecen en el anexo nº 10 del presente Convenio.

Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses indicados o, en su caso, a la finalización del contrato de trabajo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado

ANNEX Núm. 14  
 RÈGIM RETRIBUTIU  
 (SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA DURANTE 2005	
	ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE RESERVA MARINA
SALARIO BASE	703,48
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD*	83,11
COMPLEMENTO DE BUCEO **	125,68
COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD	216,24
PAGAS EXTRAORDINARIAS ***	1.308,51
PLUS DE COMIDA/MES	100,00
PLUS DE TRANSPORTE/MES	80,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA	8,61

\* SE PERCIBIRÁ POR EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A PATRÓN DE EMBARCACIONES

\*\* SE DEVENGARÁ SI, ESTANDO EN POSESIÓN DEL TÍTULO DE BUCEO PROFESIONAL, LA EMPRESA REQUIERE AL TRABAJADOR EL DESARROLLO DE LABORES SUBACUÁTICAS

\*\*\* DURANTE LOS MESES DE MARZO, JUNIO Y DICIEMBRE

RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA DURANTE 2006	
	ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE RESERVA MARINA
SALARIO BASE	756,47
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD*	83,11
COMPLEMENTO DE BUCEO **	125,68
COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD	216,24
PAGAS EXTRAORDINARIAS ***	1.361,50
PLUS DE COMIDA/MES	100,00
PLUS DE TRANSPORTE/MES	80,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA	8,96

\* SE PERCIBIRÁ POR EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A PATRÓN DE EMBARCACIONES

\*\* SE DEVENGARÁ SI, ESTANDO EN POSESIÓN DEL TÍTULO DE BUCEO PROFESIONAL, LA EMPRESA REQUIERE AL TRABAJADOR EL DESARROLLO DE LABORES SUBACUÁTICAS

\*\*\* DURANTE LOS MESES DE MARZO, JUNIO Y DICIEMBRE

ANEXO N° 14  
RÉGIMEN RETRIBUTIVO  
(SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

**RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA DURANTE 2005**

		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE RESERVA MARINA
SALARIO BASE		703,48
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD*		83,11
COMPLEMENTO DE BUCEO **		125,68
COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD		216,24
PAGAS EXTRAORDINARIAS ***		1.308,51
PLUS DE COMIDA/MES		100,00
PLUS DE TRANSPORTE/MES		80,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA		8,61

\* SE PERCIBIRÁ POR EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A PATRÓN DE EMBARCACIONES

\*\* SE DEVENGARÁ SI, ESTANDO EN POSESIÓN DEL TÍTULO DE BUCEADOR PROFESIONAL, LA EMPRESA REQUIERE AL TRABAJADOR EL DESARROLLO DE LABORES SUBACUÁTICAS

\*\*\* DURANTE LOS MESES DE MARZO, JUNIO Y DICIEMBRE

**RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA DURANTE 2006**

		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE RESERVA MARINA
SALARIO BASE		756,47
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD*		83,11
COMPLEMENTO DE BUCEO **		125,68
COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD		216,24
PAGAS EXTRAORDINARIAS ***		1.361,50
PLUS DE COMIDA/MES		100,00
PLUS DE TRANSPORTE/MES		80,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA		8,96

\* SE PERCIBIRÁ POR EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A PATRÓN DE EMBARCACIONES

\*\* SE DEVENGARÁ SI, ESTANDO EN POSESIÓN DEL TÍTULO DE BUCEADOR PROFESIONAL, LA EMPRESA REQUIERE AL TRABAJADOR EL DESARROLLO DE LABORES SUBACUÁTICAS

\*\*\* DURANTE LOS MESES DE MARZO, JUNIO Y DICIEMBRE

ANNEX Núm. 15  
EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL  
(SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL PER A SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA

DESCRIPCIÓ	Nre. D'UTS./PARELLS.
Calçat antilliscant	1
Parca	1*
Guants de treball	1**
Vestit d'aigua	1
Botes d'aigua	1
Jaquetes salvavides	1
Vestit de busseig	1

\*Una peça per persona cada tres anys

\*\* Segons deteriorament

ANNEX NÚM. 16  
FALTES I SANCIONS  
(SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

Ateses les peculiaritats del Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca i tenint en compte es perjuís que deter-

ANEXO N° 15  
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL  
(SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA

DESCRIPCIÓN	Nº DE UDS./PARES.
Calzado antideslizante	1
Parka	1*
Guantes de trabajo	1**
Traje de agua	1
Botas de agua	1
Chalecos salvavidas	1
Traje de buceo	1

\*Una prenda por persona cada tres años

\*\* Según deterioro

ANEXO N° 16  
FALTAS Y SANCIONES  
(SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)

Dadas las peculiaridades del Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca y en atención a los perjuicios

minades actuacions puguen provocar en el seu desenvolupament, s'establixen les faltes específiques següents per a eixe Servici:

I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. Una falta de puntualitat mensual en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per temps total superior a 15 minuts.

II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. Una falta de puntualitat mensual en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per un període de temps total superior a 30 minuts.

II.2. La inassistència al treball d'un dia al mes, sense causa justificada.

II.3. El descuit o desidia en l'ús i manteniment del material, vestuari i equips de protecció individual.

II.4. No atendre durant el treball els requeriments que provenen de la direcció amb la correcció i diligència degudes

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. Tres faltes de puntualitat en l'entrada del treball durant un període de sis mesos o quatre durant un any, totes elles sense la deguda justificació.

III.2. La inassistència al treball de 2 o més dies al mes, sense causa justificada.

que determinadas actuaciones puedan provocar en el desarrollo del mismo, se establecen las siguientes faltas específicas para dicho Servicio:

I. Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. Una falta de puntualidad mensual en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total superior a 15 minutos.

II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. Una falta de puntualidad mensual en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 30 minutos.

II.2. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.

II.3. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

II.4. No atender durante el trabajo a los requerimientos provenientes del mando con la corrección y diligencia debidas

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. Tres faltas de puntualidad en la entrada del trabajo durante un período de seis meses o cuatro durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

III.2. La inasistencia al trabajo de 2 o más días al mes, sin causa justificada.

**ANNEX NÚM. 17**  
**CATEGORIES PROFESSIONALS**  
**(SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)**

**CATEGORIA PROFESIONAL: ESPECIALISTA DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE RESERVA MARINA**

Funcions:

Exercir la vigilància amb caràcter general sobre la Reserva Marina de l'illa de Tabarca i actuar com a agents auxiliars de l'autoritat responsable de la vigilància d'estos espais protegits.

Identificar i informar a totes les persones que accedisquen a la Reserva Marina de l'illa de Tabarca i el seu entorn sobre la seua normativa, i impedir la realització de les activitats que la contravenguen.

Alçar acta en el cas de la comissió d'infraccions a la normativa de protecció i tramitar-la als organismes competents (cas d'estar en possessió del títol de guarda de camp-guarda de pesca marítima i requerir-se-li per a eixa activitat)

Col·laborar amb els agents d'autoritat que accedisquen a la Reserva en compliment de les seues funcions.

Intervindre en l'evitació i extinció d'incendis, sinistres i accidents en general.

Comunicar a qui corresponga qualsevol incident en evitació de possibles fets delictius, així com realitzar qualsevol altra activitat que els corresponga per la seua condició d'agents de l'autoritat.

Realitzar les labors de conservació del medi i de les espècies presents en la Reserva Marina de l'illa de Tabarca, així com tots aquells treballs que els siguen encomanats per la Direcció del Servici relacionats amb el seu objecte.

Podrà realitzar labors de divulgació per als visitants autoritzats a l'Illa.

Realitzar labors de manteniment de les instal·lacions i mitjans adscrits a la Reserva Marina.

Realitzar labors de control i suport dels investigadors desplaçats a les illes.

Controlar i col·laborar en els estudis científics, degudament autoritzats, a realitzar en el Reserva Marina.

Realitzar les labors necessàries de neteja d'aigües i fons, arreplegant els residus sòlids i detectant els punts afectats per contaminació (abocaments, taques d'oli, etc.)

**ANEXO N° 17**  
**CATEGORÍAS PROFESIONALES**  
**(SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA)**

**CATEGORÍA PROFESIONAL: ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE RESERVA MARINA**

Funciones:

Ejercer la vigilancia con carácter general sobre la Reserva Marina de la isla de Tabarca y actuar como agentes auxiliares de la autoridad responsable de la vigilancia de estos espacios protegidos.

Identificar e informar a todas las personas que accedan a la Reserva Marina de la isla de Tabarca y su entorno sobre la normativa de la misma, e impedir el desarrollo de las actividades que contravengan ésta

Levantar acta en el caso de la comisión de infracciones a la normativa de protección y tramitarla a los organismos competentes (caso de estar en posesión del título de guarda de campo-guarda de pesca marítima y requerirse para esa actividad)

Colaborar con los agentes de autoridad que accedan a la Reserva en cumplimiento de sus funciones.

Intervenir en evitación y extinción de incendios, siniestros y accidentes en general.

Poner en conocimiento de quien corresponda cualquier incidente en evitación de posibles hechos delictivos, así como realizar cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes de la autoridad.

Realizar las labores de conservación del medio y de las especies presentes en la Reserva Marina de la isla de Tabarca, así como todos aquellos trabajos que les sean encomendados por la Dirección del Servicio relacionados con el objeto del mismo.

Podrá realizar labores de divulgación para los visitantes autorizados a la Isla.

Realizar labores de mantenimiento de las instalaciones y medios adscritos a la Reserva Marina.

Realizar labores de control y apoyo de los investigadores desplazados a las islas.

Controlar y colaborar en los estudios científicos, debidamente autorizados, a realizar en el Reserva Marina.

Realizar las labores necesarias de limpieza de aguas y fondos, recogiendo los residuos sólidos y detectando los puntos afectados por contaminación (vertidos, manchas de aceite, etc.)

Elaborar informes periòdics de l'estat de la Reserva Marina i de les accions necessàries (inversions, millors, reparacions, substitucions) a realitzar per a la seu conservació.

Inspeccionar les captures dels pescadors esportius, bussejadors i pescadors professionals, alçant si és el cas acta per al seu posterior enviament a l'autoritat corresponent (cas d'estar en possessió del títol de guarda de camp-guarda de pesca marítima i requerir-se-li per a eixa activitat).

Posar immediatament a disposició dels membres dels cossos i forces de Seguretat els delinqüents en relació amb l'objecte de la seu protecció, així com els instruments, efectes i proves dels delictes.

Utilitzar els dispositius d'alarma que tinguen establits per als casos d'anomalies, emergències, incendis, assalts o situacions crítiques.

Realitzar les funcions de patró d'embarcació quan estant en possessió de la titulació corresponent se li requerisca per a realitzar les dites funcions.

Qualsevol altra activitat que els corresponga per la seu condició d'agents auxiliars de l'autoritat.

Coneixements:

Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.

Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de Seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la despleguen.

Haurà de coneixer l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball.

Haurà de conéixer el funcionament de les embarcacions posades a la seu disposició.

Responsabilitats:

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material i ferramentas que, a títol individual o col·lectiu, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer el seu correcte ús i manteniment.

Serà responsable de l'estat de les embarcacions i la resta de mitjans que es posen a la seu disposició.

Elaborar informes periódicos del estado de la Reserva Marina y de las acciones necesarias (inversiones, mejoras, reparaciones, sustituciones) a realizar para la conservación de la misma.

Inspeccionar las capturas de los pescadores deportivos, buceadores y pescadores profesionales, levantando en su caso acta para su posterior envío a la autoridad correspondiente (caso de estar en posesión del título de guarda de campo-guarda de pesca marítima y requerírselle para esa actividad).

Poner inmediatamente a disposición de los miembros de los cuerpos y fuerzas de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos.

Utilizar los dispositivos de alarma que tengan establecidos para los casos de anomalías, emergencias, incendios, asaltos o situaciones críticas.

Realizar las funciones de patrón de embarcación cuando estando en posesión de la titulación correspondiente se le requiera para realizar dichas funciones.

Cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes auxiliares de la autoridad.

Conocimiento:

Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.

Deberá conocer todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Deberá conocer el funcionamiento de las embarcaciones puestas a su disposición.

Responsabilidades:

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material y herramientas que, a título individual o colectivo, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Será responsable del estado de las embarcaciones y demás medios que se pongan a su disposición

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre pròrroga del conveni fins al 31 de desembre de 2007 i revisió salarial per a l'any 2007 (Codi número 8000535) [2007/14128]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 23 d'octubre de 2007 sobre pròrroga del conveni fins al 31 de desembre de 2007 i revisió salarial per a l'any 2007, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, ANEFHOP, APECC i FEDCAM, i de l'altra pels sindicats UGT-MCA-PV i CC OO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord.

### Segon

Disparar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 de novembre de 2007. El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de fixació de taules salarials del Conveni Autonòmic de Derivats del Cement de l'any 2007

### Assistents

Representació empresarial  
Per APECC:

- Fernando Calpe García
- Juan García Beltrán

Per Asociación Valenciana de Prefabricados de Hormigón:

- Vicente Císcar Chisbert
- Beatriz Elipe Songel

Per ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzó
- Francisco Gonzalez Barroso

Per FEDCAM:

- Rafael Moscat

– Vicente Cerezo Novejarque

Representació sindical

Per FECOMA-CC OO:

- Miguel Montalbán Gámez
  - Juan Lavarías Escalante
  - Atilano Escolar Iniesta
  - José Manuel Pérez Martínez
  - José Gutiérrez González
  - Francisco Mejías Albiñana
  - Carlos Broch Tejedor
  - Antonio Riquelme Sánchez
- Per MCA – UGT:
- Manuel Jover Bailén
  - Fini Tenza Poveda
  - Miguel Sebastián Ara

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre prórroga del mismo hasta el 31 de diciembre de 2007 y revisión salarial para el año 2007 (Código número 8000535). [2007/14128]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 23 de octubre de 2007 sobre pròrroga del mismo hasta el 31 de diciembre de 2007 y revisión salarial para el año 2007, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, ANEFHOP, APECC y FEDCAM, y de otra, por los sindicatos UGT-MCA-PV y CCOO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de noviembre de 2007. El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de fijación de tablas salariales del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento del año 2007

### Asistentes

Representación empresarial  
Por APECC:

- Fernando Calpe García
- Juan García Beltrán

Por Asociación Valenciana de Prefabricados de Hormigón:

- Vicente Císcar Chisbert
- Beatriz Elipe Songel

Por ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzó
- Francisco Gonzalez Barroso

Por FEDCAM:

- Rafael Moscat

– Vicente Cerezo Novejarque

Representación sindical

Por FECOMA-CC OO:

- Miguel Montalbán Gámez
  - Juan Lavarías Escalante
  - Atilano Escolar Iniesta
  - José Manuel Pérez Martínez
  - José Gutiérrez González
  - Francisco Mejías Albiñana
  - Carlos Broch Tejedor
  - Antonio Riquelme Sánchez
- Por MCA – UGT:
- Manuel Jover Bailén
  - Fini Tenza Poveda
  - Miguel Sebastián Ara

- José Antonio Pertusa Pertusa
- Elvira Martínez Rodríguez
- Javier Edo Peirats
- Francisco Bueno Sabino
- José Manuel Bernabeu Pamies

A Alacant, el 23 d'octubre de 2007, a les 11,00 hores, en la seu de FEDCAM, es reunixen els membres de la Comissió Negociadora del Conveni Autonòmic de Derivats del Ciment, al marge indicats, segons el que estableix l'article 15.1 e, i procedixen en funció dels criteris establits en la disposició final primera, a) del IV Conveni General de Derivats del Ciment, a:

1r. Fixar les remuneracions econòmiques de les taules salarials de les províncies d'Alacant, Castelló i València i, en conseqüència, elaborar les taules salarials que s'adjunten a la present acta.

La liquidació i el pagament de retards a què puguen donar lloc les taules revisades de 2007 es faran efectives dins dels 30 dies posteriors a la data de publicació del present acord.

2n. Facultar Beatriz Elipe Songel, DNI 29.184.075-L per a realitzar els tràmits de registre, dipòsit i publicació.

3r. Segons l'apartat 3 de la disposició final primera de l'Acord de 9 de març de 2007 (DOCV 5541 de 25.06.2007) s'acorda nomenar una comissió tècnica de redacció del text únic perquè, una vegada acordat, siga presentat per a la seua aprovació a la Comissió Negociadora, formada per un representant de cada una de les organitzacions firmants i els assessors que es designen.

4t. Prorrogar la resta del text articulat del conveni vigent, fins al 31 de desembre de 2007, tenint-se per adaptades les modificacions normatives produïdes tant de legislació general com les sorgides com a conseqüència de la firma del IV Conveni General de Derivats del Ciment.

Sense més assumptes que tractar, una vegada llegida i firmada, la present acta, per un membre de cada representació, s'alça la sessió.

- José Antonio Pertusa Pertusa
- Elvira Martínez Rodríguez
- Javier Edo Peirats
- Francisco Bueno Sabino
- José Manuel Bernabeu Pamies

En Alicante, a 23 de octubre de 2007, siendo las 11 horas en la sede de FEDCAM, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, según lo establecido en el artículo 15.1 e, y proceden en función de los criterios establecidos en la disposición final primera, a) del IV Convenio General de Derivados del Cemento, a:

1º. Fijar las remuneraciones económicas de las tablas salariales de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia y, en consecuencia, elaborar las tablas salariales que se anexan a la presente acta.

La liquidación y pago de atrasos a que puedan dar lugar las tablas revisadas de 2007 se harán efectivas dentro de los 30 días posteriores a la fecha de publicación del presente acuerdo.

2º. Facultar a Beatriz Elipe Songel, DNI 29.184.075-L para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

3º. Según el apartado 3 de la disposición final primera del Acuerdo de 9 de marzo de 2007 (DOCV núm. 5541, de 25.06.2007) se acuerda nombrar una comisión técnica de redacción del texto único para que, una vez acordado, sea presentado para su aprobación a la Comisión Negociadora, formada por un representante de cada una de las organizaciones firmantes y los asesores que se designen.

4º. Prorrogar el resto del texto articulado del convenio vigente, hasta el 31 de diciembre de 2007, teniéndose por adaptadas las modificaciones normativas habidas tanto de legislación general como las surgidas como consecuencia de la firma del IV Convenio General de Derivados del Cemento.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente acta, por un miembro de cada representación, se levanta la sesión.

## TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VÀLENCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

### REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2007

NIVELL	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	SALARI BASE	PLUS ACOSTAMENT 2007	TOTAL ACUMULAT PLUS ACOSTAMENT 2007	COMPLEMENT CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL AMB INCREMENT 2007
II	Personal Titulat Superior.	41,10 €	313,76 €	622,89 €	10,22 €	4,89	1.398,50 €	21.932,09
III	Personal Titulat Mitjà, Cap Administratiu 1 <sup>a</sup> , Cap Sec. Org. 1 <sup>a</sup> .	31,34 €	249,27 €	494,86 €	9,36 €	4,89	1.092,02 €	17.424,14
IV	Cap de Personal, Encarregat General de Fàbrica, Encarregat General.	30,60 €	241,01 €	478,46 €	8,50 €	4,89	1.049,16 €	16.846,53
V	Cap Administratiu de 2 <sup>a</sup> , Delineant Superior, Encarregat General d'Obra.	29,88 €	234,88 €	466,29 €	8,23 €	4,89	1.004,26 €	16.418,15
VI	Oficial Administratiu de 1 <sup>a</sup> , Delineant de 1 <sup>a</sup> , Cap o Encarregat de Taller.	29,53 €	230,79 €	458,17 €	7,77 €	4,89	985,06 €	16.132,03
VII	Delineant de 2 <sup>a</sup> , Viatjant, Capatàs, Especialista d'Ofici.	29,17 €	226,94 €	450,52 €	7,39 €	4,89	966,99 €	15.862,73
VIII	Oficial Administratiu de 2 <sup>a</sup> , Oficial 1 <sup>a</sup> d'Ofici, Inspector de Control.	28,62 €	223,53 €	443,75 €	7,39 €	4,89	951,11 €	15.624,61
IX	Auxiliar Administratiu, Venedors, Conserge, Oficial de 2 <sup>a</sup> d'Ofici.	28,10 €	220,29 €	437,32 €	7,38 €	4,89	936,35 €	15.398,22
X	Vigilant, Magatzemer, Cobrador, Guarda Jurat, Especialistes de 1 <sup>a</sup> .	27,77 €	217,05 €	430,89 €	7,09 €	4,89	921,59 €	15.171,61
XI	Especialistes de 2 <sup>a</sup> , Peó Especialitzat.	27,25 €	213,85 €	424,54 €	7,08 €	4,89	910,11 €	14.947,95
XII	Peó Ordinari, Netejador / a.	26,69 €	210,72 €	418,33 €	7,08 €	4,89	905,68 €	14.729,37

**Contractes de formació:** s'aplicaran les retribucions del nivell X en proporcíó al temps de treball, llevat del complement no salarial que es percebrà al 100%.

**Contractes en pràctiques:** la retribució consistirà en el 100% de la fixada per al corresponent nivell sense que puga ser inferior a la fixada per al nivell X.

## TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VÀLENCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

### RETRIBUCIONES ECONÒMIQUES 2007

NIVELL	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	SALARI BASE A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIU
II	Personal Titulat Superior.	41,58 €
III	Personal Titulat Mitjà, Cap Administratiu 1 <sup>a</sup> , Cap Sec. Org. 1 <sup>a</sup> .	31,70 €
IV	Cap de Personal, Encarregat General de Fàbrica, Encarregat General.	30,96 €
V	Cap Administratiu de 2 <sup>a</sup> , Delineant Superior, Encarregat General d'Obra.	30,24 €
VI	Oficial Administratiu de 1 <sup>a</sup> , Delineant de 1 <sup>a</sup> , Cap o Encarregat de Taller.	29,86 €
VII	Delineant de 2 <sup>a</sup> , Viatjant, Capatàs, Especialista d'Ofici.	29,51 €
VIII	Oficial Administratiu de 2 <sup>a</sup> , Oficial 1 <sup>a</sup> d'Ofici, Inspector de Control.	28,95 €
IX	Auxiliar Administratiu, Venedors, Conserge, Oficial de 2 <sup>a</sup> d'Ofici.	28,43 €
X	Vigilant, Magatzemer, Cobrador, Guarda Jurat, Especialistes de 1 <sup>a</sup> .	28,09 €
XI	Especialistes de 2 <sup>a</sup> , Peó Especialitzat.	27,57 €
XII	Peó Ordinari, Netejador / a.	26,99 €

## TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VÀLENCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

### RETRIBUCIONS ECONÒMIQUES 2007

#### DIETA COMPLETA, MITJA DIETA I LOCOMOCIÓ

CONCEPTES	EUROS
	38,24 €
MITJA DIETA	16,88 €
LOCOMOCIÓ	0,17 €

## TAULES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)

### REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2007

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PLUS D'ACOSTAMENT (ANUAL)	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
GRUP 0	SENSE REMUNERACIÓ FIXA					
GRUP 1	41,10	622,89	10,22	4,89	1.398,50	21.932,09
GRUP 2	31,34	494,86	9,36	4,89	1.092,02	17.424,14
GRUP 3	29,53	458,17	7,77	4,89	985,06	16.132,03
GRUP 4	28,62	443,75	7,39	4,89	951,11	15.624,61
GRUP 5	28,10	437,32	7,38	4,89	936,35	15.398,22
GRUP 6	27,77	430,89	7,09	4,89	921,59	15.171,61
GRUP 7	27,25	424,54	7,08	4,89	910,11	14.947,95
GRUP 8	26,69	418,33	7,08	4,89	905,68	14.729,37

## TAULES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

### REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2007

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIUS
GRUP 0	SENSE REMUNERACIÓ FIXA
GRUP 1	41,58
GRUP 2	31,70
GRUP 3	29,86
GRUP 4	28,95
GRUP 5	28,43
GRUP 6	28,09
GRUP 7	27,57
GRUP 8	26,99

# CASTELLON

**TABLA FINAL-2006**

NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS DE ACERC. ANUAL	RETRIBUCION ANUAL
II	40,26	1.224,48	1.244,48	988,01	243,57	18.414,30
III	36,37	1.106,18	1.126,18	988,01	219,99	16.734,52
IV	35,40	1.076,80	1.096,80	988,01	214,14	16.317,35
V	34,46	1.048,16	1.068,16	988,01	208,43	15.910,68
VI	33,82	1.028,68	1.048,68	988,01	204,55	15.634,08
VII	33,23	1.010,59	1.030,59	988,01	200,94	15.377,21
VIII	32,71	994,87	1.014,87	988,01	197,81	15.154,00
IX	32,20	979,38	999,38	988,01	194,72	14.934,05
X	31,70	964,12	984,12	988,01	191,68	14.717,37
XI	31,20	949,08	969,08	988,01	188,68	14.503,81
XII	30,72	934,27	954,27	988,01	185,73	14.293,52

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

# CASTELLON

**TABLA FINAL-2006**

GRUPS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS ACERC.ANUAL	RETRIBUCION ANUAL
GRUP I	II	40,26	1.224,48	1.244,48	988,01	243,57	18.414,30
GRUP II	III IV V	36,37	1.106,18	1.126,18	988,01	219,99	16.734,52
GRUP III	VI VII	33,82	1.028,68	1.048,68	988,01	204,55	15.634,08
GRUP IV	VIII	32,71	994,87	1.014,87	988,01	197,81	15.154,00
GRUP V	IX	32,20	979,38	999,38	988,01	194,72	14.934,05
GRUP VI	X	31,70	964,12	984,12	988,01	191,68	14.717,37
GRUP VII	XI	31,20	949,08	969,08	988,01	188,68	14.503,81
GRUP VIII	XII	30,72	934,27	954,27	988,01	185,73	14.293,52

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

# CASTELLON

**TABLA -2007.**

GRUPS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS ACERC.ANUAL	RETRIBUCION ANUAL
GRUP I	II	41,63	1.266,11	1.286,79	1.021,60	279,87	18.657,87
GRUP II	III						
	IV	37,61	1.143,79	1.164,47	1.021,60	254,32	16.954,51
	V						
GRUP III	VI	34,97	1.063,66	1.084,34	1.021,60	237,58	15.838,63
	VII						
GRUP IV	VIII	33,82	1.028,70	1.049,38	1.021,60	230,28	15.351,81
GRUP V	IX	33,29	1.012,68	1.033,36	1.021,60	226,93	15.128,77
GRUP VI	X	32,78	996,90	1.017,58	1.021,60	223,64	14.909,05
GRUP VII	XI	32,26	981,35	1.002,03	1.021,60	220,39	14.692,49
GRUP VIII	XII	31,76	966,04	986,72	1.021,60	217,19	14.479,25

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

# CASTELLON

**TABLA FINAL -2007.**

GRUPS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS ACERC.ANUAL		RETRIBUCION ANUAL-2007
GRUP I	II	41,63	1.266,11	1.286,79	1.021,60			
GRUP II	III							
	IV	37,61	1.143,79	1.164,47	1.021,60			
	V							
GRUP III	VI	34,97	1.063,66	1.084,34	1.021,60			
	VII							
GRUP IV	VIII	33,82	1.028,70	1.049,38	1.021,60			
GRUP V	IX	33,29	1.012,68	1.033,36	1.021,60			
GRUP VI	X	32,78	996,90	1.017,58	1.021,60			
GRUP VII	XI	32,26	981,35	1.002,03	1.021,60			
GRUP VIII	XII	31,76	966,04	986,72	1.021,60			

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

## CONVENI DERIVATS DEL CIMENT PROVÍNCIA DE CASTELLÓ

### TAULA SALARIAL 2007- IPC PREV. GRUPS

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	PLUS DE TRANSPORT	PLUS ACOST. ANUAL	PLUS ACOST. ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL-2007
GRUP I	II	41,63	1.266,11	1.286,79	1.021,60	276,21	519,78	19.309,50
GRUP II	III IV V	37,61	1.143,79	1.164,47	1.021,60	251,02	471,01	17.547,95
GRUP III	VI VII	34,97	1.063,66	1.084,34	1.021,60	234,51	439,06	16.393,34
GRUP IV	VIII	33,82	1.028,70	1.049,38	1.021,60	227,31	425,12	15.890,55
GRUP V	IX	33,29	1.012,68	1.033,36	1.021,60	224,01	418,73	15.659,65
GRUP VI	X	32,78	996,90	1.017,58	1.021,60	220,76	412,44	15.433,10
GRUP VII	XI	32,26	981,35	1.002,03	1.021,60	217,56	406,24	15.207,09
GRUP VIII	XII	31,76	966,04	986,72	1.021,60	214,40	400,13	14.989,20

DIETA	27,34
MITJA DIETA	8,95

## CONVENI DERIVATS DEL CIMENT PROVÍNCIA DE CASTELLÓ

### TAULA SALARIAL 2007 IPC PREV.NIVELLS

NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	PLUS DE TRANSPORT	PLUS D'ACOST. ANUAL	PLUS ACOST. ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
II	41,63	1.266,11	1.286,79	1.021,60	276,21	519,78	19.309,50
III	37,61	1.143,79	1.164,47	1.021,60	251,02	471,01	17.547,95
IV	36,60	1.113,41	1.134,09	1.021,60	244,76	458,90	17.109,00
V	35,63	1.083,80	1.104,48	1.021,60	238,66	447,09	16.683,20
VI	34,97	1.063,66	1.084,34	1.021,60	234,51	439,06	16.393,34
VII	34,36	1.044,95	1.065,63	1.021,60	230,66	431,60	16.125,79
VIII	33,82	1.028,70	1.049,38	1.021,60	227,31	425,12	15.890,55
IX	33,29	1.012,68	1.033,36	1.021,60	224,01	418,73	15.659,65
X	32,78	996,90	1.017,58	1.021,60	220,76	412,44	15.433,10
XI	32,26	981,35	1.002,03	1.021,60	217,56	406,24	15.207,09
XII	31,76	966,04	986,72	1.021,60	214,40	400,13	14.989,20

DIETA	27,34
MITJA DIETA	8,95

**TAULES SALARIALS CORRESPONENTS A LA PROVÍNCIA D'ALACANT**  
**CONVENI DERIVATS DEL CIMENT**  
**SALARIS 2007 IPC PREVIST + 1,40 %**

NIVELL	CATEGORIA PROFESSIONAL	SALARI BASE 2006 REV.	IPC 2007+1,40 3,40%	SALARI BASE 2007 PREV	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
DERIVATS DEL CIMENT SALARIS 2006 IPC REV	I Sense remuneració fixa.					
	II Titulats superiors	1.576,07	53,59	1.629,66	22.815,24	13,11
	III Graduat social, Cap Admin. 1ª, Titulat mitjà	1.499,45	50,98	1.550,43	21.706,00	12,47
	IV Cap personal, Encarregat general, etc.	1.430,42	48,63	1.479,05	20.706,74	11,90
	V Cap Admin. 2ª, Delineant superior, etc.	1.368,23	46,52	1.414,75	19.806,47	11,38
	VI Oficial 1ª Admin., Delineant 1ª, Encarregat taller o labora	1.312,28	44,62	1.356,90	18.996,59	10,92
	VII Delineante 2ª, Tècnico Organ., Analista 1ª, Viajante, Capa	1.287,03	43,76	1.330,79	18.631,01	10,71
	VIII Oficial 2ª Admin., Oficial 1ª de oficio.	1.261,75	42,90	1.304,65	18.265,10	10,50
	IX Auxi. Admin., Conserge, Oficial 2ª ofici, Maquinista.	1.216,32	41,35	1.257,67	17.607,43	10,12
	X Vigilant, magatzemer, ajud. ofic., ofic. 3ª ofici, pesador, ordenança, etc.	1.213,49	41,26	1.254,75	17.566,52	10,10
	XI Peó Especialitzat.	1.199,59	40,79	1.240,37	17.365,19	9,98
	XII Personal Neteja, Peó Ordinari.	1.185,70	40,31	1.226,01	17.164,14	9,86
	XIII Contracte Formatiu 2º any.	1.155,50	39,29	1.194,79	16.727,07	9,61
	Contracte Formatiu 1r any.	1.026,89	34,91	1.061,80	14.865,24	8,54

**PLUS D'ESCOLARITAT:**  
 Treballadors/es amb 1 fill/a = 123,32 €  
 Treballadors/es amb 2 fills/es = 149,28 €  
 Treballadors/es amb 3 o + fills= 172,00 €

**MITJA DIETA**  
**DIETA COMPLETA**  
**PLUS D'INCENTIUS**  
**PLUS CARÈNCIA INC.**  
**QUILOMETRATGE**

Rev.2.006	3,40%	Prev. 2007
16,48	0,56	17,04
Es pagaran les despeses		
89,46	3,04	92,51
49,03	1,67	50,71
0,24	0,01	0,25

NOTA ACLARIDORA: Tots els conceptes que s'enumeren fora de la taula salarial (dietes, quilometratge, plus d'incentius, carència incentius i escolaritat), la seua aplicació i normativa, es remet al Conveni Provincial d'Alacant, anterior a este, BOP nº 162-2 de 17 de juliol de 1999 d'Alacant.

**TAULES SALARIALS CORRESPONENTS A LA PROVÍNCIA D'ALACANT**  
**CONVENI DERIVATS DEL CIMENT**  
**SALARIS 2007 IPC PREV. + 1,40 %**

DERIVATS DEL CIMENT SALARIS 2006 IPC REVISAT	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE 2006 REV	IPC PREV. + 1,40% = 3,40%	SALARI BASE 2007 PREV	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
	GRUP -0-					
	GRUP -1-	1.576,07 €	53,59 €	1.629,66 €	22.815,24 €	13,11 €
	GRUP -2-	1.499,45 €	50,98 €	1.550,43 €	21.706,00 €	12,47 €
	GRUP -3-	1.312,28 €	44,62 €	1.356,90 €	18.996,59 €	10,92 €
	GRUP -4-	1.261,75 €	42,90 €	1.304,65 €	18.265,10 €	10,50 €
	GRUP -5-	1.216,32 €	41,35 €	1.257,67 €	17.607,43 €	10,12 €
	GRUP -6-	1.213,49 €	41,26 €	1.254,75 €	17.566,52 €	10,10 €
	GRUP -7-	1.199,59 €	40,79 €	1.240,37 €	17.365,19 €	9,98 €
	GRUP -8-	1.185,70 €	40,31 €	1.226,01 €	17.164,14 €	9,86 €

**MITJA DIETA**  
**DIETA COMPLETA**  
**PLUS D'INCENTIUS**  
**PLUS CARÈNCIA INC.**  
**QUILOMETRATGE**

Rev.2.006	3,40%	Prev.2.007	PLUS D'SCOLARITAT:
16,48 €	0,56 €	17,04 €	Treballadors/es amb 1 fill/a 123,32 €
Es pagaran les despeses			Treballadors/es amb 2 fills/es 149,28 €
89,46 €	3,04 €	92,51 €	Treballadors/es amb 3 o + fills. 172,00 €
49,03 €	1,67 €	50,71 €	
0,24 €	0,01 €	0,25 €	

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE  
DERIVADOS DEL CEMENTO  
REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2007**

NIVEL	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACERCAMIENTO 2007	TOTAL ACUMULADO PLUS ACERCAMIENTO 2007	COMPLEMENTO CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIOS	TOTAL CON INCREMENTO 2007
<b>II</b>	Personal Titulado Superior.	41,10 €	313,76 €	622,89 €	10,22 €	4,89	1.398,50 €	21.932,09
<b>III</b>	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.	31,34 €	249,27 €	494,86 €	9,36 €	4,89	1.092,02 €	17.424,14
<b>IV</b>	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Encargado General.	30,60 €	241,01 €	478,46 €	8,50 €	4,89	1.049,16 €	16.846,53
<b>V</b>	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra.	29,88 €	234,88 €	466,29 €	8,23 €	4,89	1.004,26 €	16.418,15
<b>VI</b>	Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller.	29,53 €	230,79 €	458,17 €	7,77 €	4,89	985,06 €	16.132,03
<b>VII</b>	Delineante de 2ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.	29,17 €	226,94 €	450,52 €	7,39 €	4,89	966,99 €	15.862,73
<b>VIII</b>	Oficial Administrativo de 2ª, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control.	28,62 €	223,53 €	443,75 €	7,39 €	4,89	951,11 €	15.624,61
<b>IX</b>	Auxiliar Administrativo, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.	28,10 €	220,29 €	437,32 €	7,38 €	4,89	936,35 €	15.398,22
<b>X</b>	Vigilante, Almacenero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialistas de 1ª.	27,77 €	217,05 €	430,89 €	7,09 €	4,89	921,59 €	15.171,61
<b>XI</b>	Especialistas de 2ª, Peón Especializado.	27,25 €	213,85 €	424,54 €	7,08 €	4,89	910,11 €	14.947,95
<b>XII</b>	Peón Ordinario, Limiador / a.	26,69 €	210,72 €	418,33 €	7,08 €	4,89	905,68 €	14.729,37

**Contratos de formación:** Se aplicarán las retribuciones del nivel X en proporción al tiempo de trabajo, salvo el complemento no salarial que se percibirá en su 100%.

**Contratos en prácticas:** La retribución consistirá en el 100% de la fijada para el correspondiente nivel sin que pueda ser inferior a la fijada para el nivel X.

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL  
CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO  
RETRIBUCIONES ECONÓMICAS 2007**

NIVEL	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
<b>II</b>	Personal Titulado Superior.	41,58 €
<b>III</b>	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.	31,70 €
<b>IV</b>	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Encargado General.	30,96 €
<b>V</b>	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra.	30,24 €
<b>VI</b>	Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller.	29,86 €
<b>VII</b>	Delineante de 2ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.	29,51 €
<b>VIII</b>	Oficial Administrativo de 2ª, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control.	28,95 €
<b>IX</b>	Auxiliar Administrativo, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.	28,43 €
<b>X</b>	Vigilante, Almacenero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialistas de 1ª.	28,09 €
<b>XI</b>	Especialistas de 2ª, Peón Especializado.	27,57 €
<b>XII</b>	Peón Ordinario, Limiador / a.	26,99 €

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE  
DERIVADOS DEL CEMENTO  
RETRIBUCIONES ECONÓMICAS 2007**

**DIETA COMPLETA, MEDIA DIETA Y LOCOMOCIÓN**

CONCEPTOS	EUROS
DIETA COMPLETA	38,24 €
MEDIA DIETA	16,88 €
LOCOMOCIÓN	0,17 €

## TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)

### REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2007

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS DE ACERCAMIENTO (ANUAL)	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL	
GRUPO 0			SIN REMUNERACIÓN FIJA				
GRUPO 1	41,10	622,89	10,22	4,89	1.398,50	21.932,09	
GRUPO 2	31,34	494,86	9,36	4,89	1.092,02	17.424,14	
GRUPO 3	29,53	458,17	7,77	4,89	985,06	16.132,03	
GRUPO 4	28,62	443,75	7,39	4,89	951,11	15.624,61	
GRUPO 5	28,10	437,32	7,38	4,89	936,35	15.398,22	
GRUPO 6	27,77	430,89	7,09	4,89	921,59	15.171,61	
GRUPO 7	27,25	424,54	7,08	4,89	910,11	14.947,95	
GRUPO 8	26,69	418,33	7,08	4,89	905,68	14.729,37	

## TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

### REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2007

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO 0	SIN REMUNERACIÓN FIJA
GRUPO 1	41,58
GRUPO 2	31,70
GRUPO 3	29,86
GRUPO 4	28,95
GRUPO 5	28,43
GRUPO 6	28,09
GRUPO 7	27,57
GRUPO 8	26,99

# CASTELLON

## **TABLA FINAL-2006**

NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS DE ACERC. ANUAL	RETRIBUCION ANUAL
II	40,26	1.224,48	1.244,48	988,01	243,57	18.414,30
III	36,37	1.106,18	1.126,18	988,01	219,99	16.734,52
IV	35,40	1.076,80	1.096,80	988,01	214,14	16.317,35
V	34,46	1.048,16	1.068,16	988,01	208,43	15.910,68
VI	33,82	1.028,68	1.048,68	988,01	204,55	15.634,08
VII	33,23	1.010,59	1.030,59	988,01	200,94	15.377,21
VIII	32,71	994,87	1.014,87	988,01	197,81	15.154,00
IX	32,20	979,38	999,38	988,01	194,72	14.934,05
X	31,70	964,12	984,12	988,01	191,68	14.717,37
XI	31,20	949,08	969,08	988,01	188,68	14.503,81
XII	30,72	934,27	954,27	988,01	185,73	14.293,52

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

# CASTELLON

## **TABLA FINAL-2006**

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS ACERC.ANUAL	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO I	II	40,26	1.224,48	1.244,48	988,01	243,57	18.414,30
GRUPO II	III IV V	36,37	1.106,18	1.126,18	988,01	219,99	16.734,52
GRUPO III	VI VII	33,82	1.028,68	1.048,68	988,01	204,55	15.634,08
GRUPO IV	VIII	32,71	994,87	1.014,87	988,01	197,81	15.154,00
GRUPO V	IX	32,20	979,38	999,38	988,01	194,72	14.934,05
GRUPO VI	X	31,70	964,12	984,12	988,01	191,68	14.717,37
GRUPO VII	XI	31,20	949,08	969,08	988,01	188,68	14.503,81
GRUPO VIII	XII	30,72	934,27	954,27	988,01	185,73	14.293,52

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

# CASTELLON

**TABLA -2007.**

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS ACERC.ANUAL	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO I	II	41,63	1.266,11	1.286,79	1.021,60	279,87	18.657,87
GRUPO II	III						
	IV	37,61	1.143,79	1.164,47	1.021,60	254,32	16.954,51
	V						
GRUPO III	VI	34,97	1.063,66	1.084,34	1.021,60	237,58	15.838,63
	VII						
GRUPO IV	VIII	33,82	1.028,70	1.049,38	1.021,60	230,28	15.351,81
GRUPO V	IX	33,29	1.012,68	1.033,36	1.021,60	226,93	15.128,77
GRUPO VI	X	32,78	996,90	1.017,58	1.021,60	223,64	14.909,05
GRUPO VII	XI	32,26	981,35	1.002,03	1.021,60	220,39	14.692,49
GRUPO VIII	XII	31,76	966,04	986,72	1.021,60	217,19	14.479,25

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

# CASTELLON

**TABLA FINAL -2007.**

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS ACERC.ANUAL		RETRIBUCION ANUAL-2007
GRUPO I	II	41,63	1.266,11	1.286,79	1.021,60			
GRUPO II	III							
	IV	37,61	1.143,79	1.164,47	1.021,60			
	V							
GRUPO III	VI	34,97	1.063,66	1.084,34	1.021,60			
	VII							
GRUPO IV	VIII	33,82	1.028,70	1.049,38	1.021,60			
GRUPO V	IX	33,29	1.012,68	1.033,36	1.021,60			
GRUPO VI	X	32,78	996,90	1.017,58	1.021,60			
GRUPO VII	XI	32,26	981,35	1.002,03	1.021,60			
GRUPO VIII	XII	31,76	966,04	986,72	1.021,60			

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

## CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE CASTELLON

**TABLA SALARIAL 2007- IPC PREV. GRUPOS**

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS ACERC.ANUAL	PLUS ACERC. ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL-2007
GRUPO I	II	41,63	1.266,11	1.286,79	1.021,60	276,21	519,78	19.309,50
GRUPO II	III IV V	37,61	1.143,79	1.164,47	1.021,60	251,02	471,01	17.547,95
GRUPO III	VI VII	34,97	1.063,66	1.084,34	1.021,60	234,51	439,06	16.393,34
GRUPO IV	VIII	33,82	1.028,70	1.049,38	1.021,60	227,31	425,12	15.890,55
GRUPO V	IX	33,29	1.012,68	1.033,36	1.021,60	224,01	418,73	15.659,65
GRUPO VI	X	32,78	996,90	1.017,58	1.021,60	220,76	412,44	15.433,10
GRUPO VII	XI	32,26	981,35	1.002,03	1.021,60	217,56	406,24	15.207,09
GRUPO VIII	XII	31,76	966,04	986,72	1.021,60	214,40	400,13	14.989,20

DIETA	27,34
MEDIA DIETA	8,95

## CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE CASTELLON

**TABLA SALARIAL 2007 IPC PREV.NIVELES**

NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS DE ACERC. ANUAL	PLUS ACERC. ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
II	41,63	1.266,11	1.286,79	1.021,60	276,21	519,78	19.309,50
III	37,61	1.143,79	1.164,47	1.021,60	251,02	471,01	17.547,95
IV	36,60	1.113,41	1.134,09	1.021,60	244,76	458,90	17.109,00
V	35,63	1.083,80	1.104,48	1.021,60	238,66	447,09	16.683,20
VI	34,97	1.063,66	1.084,34	1.021,60	234,51	439,06	16.393,34
VII	34,36	1.044,95	1.065,63	1.021,60	230,66	431,60	16.125,79
VIII	33,82	1.028,70	1.049,38	1.021,60	227,31	425,12	15.890,55
IX	33,29	1.012,68	1.033,36	1.021,60	224,01	418,73	15.659,65
X	32,78	996,90	1.017,58	1.021,60	220,76	412,44	15.433,10
XI	32,26	981,35	1.002,03	1.021,60	217,56	406,24	15.207,09
XII	31,76	966,04	986,72	1.021,60	214,40	400,13	14.989,20

DIETA	27,34
MEDIA DIETA	8,95

**TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A LA PROVINCIA DE ALICANTE  
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO  
SALARIOS 2.007 IPC PREVISTO + 1,40 %**

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2006 REV.	IPC 2007+1,40 3,40%	SALARIO BASE 2007 PREV	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
I	Sin remuneracion fija.					
II	Titulados superiores	1.576,07	53,59	1.629,66	22.815,24	13,11
III	Graduado social, Jefe Admin. 1ª, Titulado medio	1.499,45	50,98	1.550,43	21.706,00	12,47
IV	Jefe personal, Encargado general, etc.	1.430,42	48,63	1.479,05	20.706,74	11,90
V	Jefe Admin. 2ª, Delineante superior, etc.	1.368,23	46,52	1.414,75	19.806,47	11,38
VI	Oficial 1ª Admin., Delineante 1ª, Encargado taller o labora	1.312,28	44,62	1.356,90	18.996,59	10,92
VII	Delineante 2ª, Tecnico Organ., Analista 1ª, Viajante, Capa	1.287,03	43,76	1.330,79	18.631,01	10,71
VIII	Oficial 2ª Admin., Oficial 1ª de oficio.	1.261,75	42,90	1.304,65	18.265,10	10,50
IX	Auxi. Admin., Conserje, Oficial 2ª oficio, Maquinista.	1.216,32	41,35	1.257,67	17.607,43	10,12
X	Vigilante, almacenero, ayud. ofic., ofic. 3ª oficio, pesador, ordenanza, etc.	1.213,49	41,26	1.254,75	17.566,52	10,10
XI	Peon Especializado.	1.199,59	40,79	1.240,37	17.365,19	9,98
XII	Personal Limpieza, Peon Ordinario.	1.185,70	40,31	1.226,01	17.164,14	9,86
XIII	Contrato Formativo 2º año.	1.155,50	39,29	1.194,79	16.727,07	9,61
	Contrato Formativo 1º año.	1.026,89	34,91	1.061,80	14.865,24	8,54

**PLUS DE ESCOLARIDAD:**

Trabajadores/as con 1 hijo/a = 123,32 €  
 Trabajadores/as con 2 hijos/as = 149,28 €  
 Trabajadores/as con 3 o + hijos = 172,00 €

MEDIA DIETA	<b>Rev.2.006</b>	<b>3,40%</b>	<b>Prev. 2007</b>
DIETA COMPLETA	16,48	0,56	17,04
PLUS DE INCENTIVOS	Se abonarán los gastos		
PLUS CARENCIA INC.	89,46	3,04	92,51
KILOMETRAJE	49,03	1,67	50,71
	0,24	0,01	0,25

**NOTA ACLARATIVA:** Todos los conceptos que se enumeran fuera de la tabla salarial(dietas, kilometraje, plusles de incentivos, carencia incentivos y escolaridad), su aplicación y normativa, se remite al Convenio Provincial de Alicante, anterior a este,B.O.P. Nº 162-2 de 17 de Julio de 1.999 de Alicante.

**TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A LA PROVINCIA DE ALICANTE  
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO  
SALARIOS 2.007 IPC PREV. + 1,40 %**

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS 2.006 IPC REVISADO	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2006 REV	IPC PREV. + 1,40% = 3,40%	SALARIO BASE 2007 PREV	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
	GRUPO -0-					
	GRUPO -1-	1.576,07 €	53,59 €	1.629,66 €	22.815,24 €	13,11 €
	GRUPO -2-	1.499,45 €	50,98 €	1.550,43 €	21.706,00 €	12,47 €
	GRUPO -3-	1.312,28 €	44,62 €	1.356,90 €	18.996,59 €	10,92 €
	GRUPO -4-	1.261,75 €	42,90 €	1.304,65 €	18.265,10 €	10,50 €
	GRUPO -5-	1.216,32 €	41,35 €	1.257,67 €	17.607,43 €	10,12 €
	GRUPO -6-	1.213,49 €	41,26 €	1.254,75 €	17.566,52 €	10,10 €
	GRUPO -7-	1.199,59 €	40,79 €	1.240,37 €	17.365,19 €	9,98 €
	GRUPO -8-	1.185,70 €	40,31 €	1.226,01 €	17.164,14 €	9,86 €

MEDIA DIETA DIETA COMPLETA PLUS DE INCENTIVOS PLUS CARENCIA INC. KILOMETRAJE	Rev.2.006	3,40%	Prev.2.007	PLUS DE ESCOLARIDAD:	
	16,48 €	0,56 €	17,04 €	Trabajadores/as con 1 hijo/a	123,32 €
	Se abonarán los gastos			Trabajadores/as con 2 hijos/as	149,28 €
	89,46 €	3,04 €	92,51 €	Trabajadores/as con 3 o + hijos	172,00 €
	49,03 €	1,67 €	50,71 €		
	0,24 €	0,01 €	0,25 €		

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 5 de desembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, sobre la sol·licitud de renovació de l'extensió del conveni col·lectiu de treball d'empleats de finques urbanes de Catalunya al mateix sector en l'àmbit de la Comunitat Valenciana. [2008/1833]*

### Antecedents

#### Primer

La sol·licitud de renovació de l'extensió del conveni col·lectiu de treball d'empleats de finques urbanes de Catalunya al mateix sector en l'àmbit territorial d'Alacant i Castelló, realitzada en virtut del que disposa l'article 10 del Reial Decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius, ha sigut formulada per Jesús Romero Morata, en nom de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País València.

#### Segon

Posteriorment, Lola Navarro Jiménez, en qualitat de secretària d'Acció Sindical de la federació de serveis de la Unió General de Treballadors del País Valencià, s'adherix a l'escriu del sindicat CCOO per a la novació d'extensió del conveni col·lectiu de treball del sector d'empleats de finques urbanes de Catalunya.

#### Tercer

Posteriorment, Jesús Romero Morata, en nom de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País València, sol·licita que s'esmene un error en la sol·licitud inicial, ja que l'àmbit a què es fa menció és el de les províncies d'Alacant i Castelló, quan vol dir de València, Castelló i Alacant, és a dir, de comunitat autònoma.

#### Quart

S'al·lega com a motiu de la petició, que les circumstàncies al·legades en el seu moment no han variat. Les dites raons es basaven fonamentalment en els perjuïs que per als treballadors del sector suposa la impossibilitat de subscriure un conveni col·lectiu per la inexistència d'associacions empresarials legitimades per a negociar, així com en el compliment dels requisits establerts en el RD 718//2005 de 20 de juny.

#### Quint

El conveni col·lectiu l'extensió del qual se sol·licita renovar, va ser publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* número 4.918 de 4/7/2007.

#### Sext

Consta en el procediment, a més de la sol·licitud, la documentació següent, entre una altra, que el conforma, demandada per la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, com a òrgan instructor: Certificacions dels Registres territorials de convenis col·lectius existents a la Comunitat Valenciana, de la inexistència de conveni col·lectiu de treball en l'àmbit per al qual es pretén la inscripció, Certificacions de les Oficines de depòsit d'Estatuts de les Direccions Territorials d'Ocupació i Treball de València, Castelló i d'àmbit de comunitat autònoma, sobre la inexistència d'associacions empresarials de l'activitat d'administració de finques urbanes, o de propietaris d'estes, certificació de l'Oficina de Dipòsit d'Estatuts de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball d'Alacant, en la qual s'explica que hi ha una Associació d'Empresaris Propietaris d'Edificis Urbans i/o Comunitats de Propietaris, amb àmbit territorial en la província d'Alacant, tot això conforme al que disposa l'article 10.3 i 6.1 a) del RD 718/2005, sol·licituds d'informe a les organitzacions sindicals i a les associacions empresarials més representatives en l'àmbit de la

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 5 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo de empleados de fincas urbanas de Cataluña al mismo sector en el ámbito de la Comunidad Valenciana. [2008/1833]*

### Antecedentes

#### Primero

La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo de empleados de fincas urbanas de Cataluña al mismo sector en el ámbito territorial de Alicante y Castellón, realizada en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, ha sido formulada por Jesús Romero Morata, en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

#### Segundo

Posteriormente, Lola Navarro Jiménez, en calidad de Secretaria de Acción Sindical de la federación de servicios de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano, se adhiere al escrito del sindicato CCOO para la novación de extensión del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña.

#### Tercero

Posteriormente, Jesús Romero Morata, en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, solicita que se subsane un error en la solicitud inicial, ya que el ámbito al que se hace mención es el de las provincias de Alicante y Castellón, queriendo decir de Valencia, Castellón y Alicante, es decir, de Comunidad Autónoma.

#### Cuarto

Se alega como motivo de la petición, que las circunstancias alegadas en su momento no han variado. Dichas razones se basaban fundamentalmente en los perjuicios que para los trabajadores del sector supone la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo por la inexistencia de asociaciones empresariales legitimadas para negociar, así como en el cumplimiento de los requisitos establecidos en el RD 718/2005 de 20 de junio.

#### Quinto

El convenio colectivo cuya extensión se solicita renovar, fue publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* número 4.918 de 4/7/2007.

#### Sexto

Consta en el procedimiento, además de la solicitud, la siguiente documentación, entre otra, que conforma el mismo, recabada por la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, como órgano instructor: Certificaciones de los Registros territoriales de convenios colectivos existentes en la Comunidad Valenciana, de la inexistencia de convenio colectivo de trabajo en el ámbito para el que se pretende la inscripción, Certificaciones de las Oficinas de depósito de Estatutos de las Direcciones Territoriales de Empleo y Trabajo de Valencia, Castellón y de ámbito de Comunidad Autónoma, sobre la inexistencia de asociaciones empresariales de la actividad de administración de fincas urbanas, o de propietarios de las mismas, certificación de la Oficina de Depósito de Estatutos de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Alicante, en la que se explica que existe una Asociación de Empresarios Propietarios de Edificios Urbanos y/o Comunidades de Propietarios, con ámbito territorial en la provincia de Alicante, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 10.3 y 6.1 a) del RD 718/2005, solicitudes de informe a las organizaciones sindicales

Comunitat Valenciana, escrit de l'Associació d'empresaris propietaris d'edificis urbans i/o comunitats de propietaris oposant-se a la renovació de l'extensió a la província d'Alacant, "ja que amb data 7 de juny de 2007 li ha sigut concedida acta d'adquisició de personalitat jurídica i per tant s'han modificat les circumstàncies que van donar lloc a l'extensió, i a més s'ha iniciat la promoció de negociacions per a un conveni col·lectiu en la província d'Alacant".

Informe de l'organització sindical Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), en el qual exposa que es donen els elements objectius per a la renovació de l'extensió, perquè no s'han modificat les condicions que la van justificar al gener de 2007, incloent-hi la província de València, ja que la legitimació es pot entendre esmenada per la ratificació de qui sí que la té.

S'ha sol·licitat Informe a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, el qual s'emet en els termes següents: l'anàlisi de la documentació que es troba en l'expedient, incoat com a conseqüència de la sol·licitud formulada per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), per a la novació de l'extensió del Conveni Col·lectiu del Sector d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya (2007/2009), al mateix sector de les províncies d'Alacant i Castelló, permet considerar que, encara que este sindicat té la legitimació necessària per a plantejar l'extensió, tan sols resulta possible constatar el manteniment de les circumstàncies que van donar lloc a l'extensió de l'anterior conveni col·lectiu del sector d'empleats de finques urbanes de Catalunya (2004/2006), al mateix sector de les províncies d'Alacant i Castelló, per al cas, en este expedient, de la província de Castelló, sent així que, en la província d'Alacant, s'ha constituït l'Associació d'empresaris propietaris d'edificis urbans i/o comunitats de propietaris d'Alacant, amb la particularitat que esta associació, no sols s'oposa a la possible nova extensió del conveni col·lectiu de finques urbanes de Catalunya, pel que fa a la província d'Alacant, sinó que, segons es manifesta en l'escriu d'oposició, ha iniciat la promoció d'un conveni col·lectiu per a la província d'Alacant, i ho ha comunicat als sindicats CCOO i UGT.

D'altra banda, respecte a l'expedient d'extensió del conveni col·lectiu del sector de Catalunya, al mateix sector de la província de València, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, informa desfavorablement sobre la petició d'extensió del conveni, solicitada per la Unió Sindical Obrera de la Comunitat Valenciana (USO CV), per entendre que no té la legitimació necessària per a formular la dita petició, en els termes previstos en l'article 10.2 del RD 718/2005, de 20 de juny, ja que actualment no té cap representant del dit sindicat amb mandat vàlid en l'àmbit en què es planteja l'extensió.

Per Resolució de 22 d'octubre de 2007, del director general d'Ocupació i Treball de València, es declara la improcedència de la renovació de l'extensió del conveni col·lectiu del sector de finques urbanes de la Comunitat de Catalunya per al període 01/01/2007 a 31/12/2009, per no reunir el requisit de legitimació.

Consta també en l'expedient, informe de les associacions empresarials CEPYMEVAL i CIERVAL, en el qual s'oposen a la renovació de l'extensió per les mateixes raons per les quals, en el seu moment, es van oposar a l'extensió inicial, a més, en el cas d'Alacant, de l'existència d'associació empresarial legitimada per a negociar el conveni que es pretén estendre.

#### Fonaments de dret

##### Primer

Respecte de la concorrència dels requisits de legitimació per a la iniciació del procediment, establerts en el RD 718/2005, de 20 de juny, tant la Confederació Sindical de Comissions Obreres, com la Unió General de Treballadors del País Valencià, es troben legitimats per a promoure l'extensió demandada, d'acord amb l'article 87.2 de l'Estatut dels Treballadors.

les y a las asociaciones empresariales más representativas en el ámbito de la Comunidad Valenciana, escrito de la Asociación de empresarios propietarios de edificios urbanos y/o comunidades de propietarios oponiéndose a la renovación de la extensión a la provincia de Alicante, «ya que con fecha de 7 de junio de 2007 le ha sido concedida acta de adquisición de personalidad jurídica y por lo tanto se han modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión, habiendo además iniciado la promoción de negociaciones para un convenio colectivo en la provincia de Alicante».

Informe de la organización sindical Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), en el que expone que se dan los elementos objetivos para la renovación de la extensión, pues no se han modificado las condiciones que la justificaron en enero de 2007, incluyendo a la provincia de Valencia, ya que la legitimación se puede entender subsanada por la ratificación de quien si la tiene.

Se ha solicitado Informe a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el cual se emite en los siguientes términos: el análisis de la documentación obrante en el expediente, incoado como consecuencia de la solicitud formulada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), para la novación de la extensión del Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña (2007/2009), al mismo sector de las provincias de Alicante y Castellón, permite considerar que, aún cuando dicho sindicato ostenta la legitimación necesaria para plantear la extensión, tan solo resulta posible constatar el mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar a la extensión del anterior convenio colectivo del sector de empleados de fincas urbanas de Cataluña (2004/2006), al mismo sector de las provincias de Alicante y Castellón, para el caso, en este expediente, de la provincia de Castellón, siendo así que, en la provincia de Alicante, se ha constituido la Asociación de empresarios propietarios de edificios urbanos y/o comunidades de propietarios de Alicante, con la particularidad de que esta asociación, no sólo se opone a la posible nueva extensión del Convenio Colectivo de Fincas Urbanas de Cataluña, en lo que respecta a la provincia de Alicante, sino que, según se manifiesta en el escrito de oposición, ha iniciado la promoción de un convenio colectivo para la provincia de Alicante, habiéndolo comunicado a los sindicatos CCOO y UGT.

Por otra parte, respecto al expediente de extensión del Convenio Colectivo del sector de Cataluña, al mismo sector de la provincia de Valencia, La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, informa desfavorablemente la petición de extensión del convenio, solicitada por la Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO CV), por entender que carece de la legitimación necesaria para formular dicha petición, en los términos previstos en el artículo 10.2 del RD 718/2005, de 20 de junio, puesto que actualmente no tiene ningún representante de dicho sindicato con mandato válido en el ámbito en el que se plantea la extensión.

Por Resolución de 22 de octubre de 2007, del director general de Empleo y Trabajo de Valencia, se declara la improcedencia de la renovación de la extensión del Convenio Colectivo del Sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña para el período 01/01/2007 a 31/12/2009, por no reunir el requisito de legitimación.

Consta también en el expediente, informe de las asociaciones empresariales CEPYMEVAL y CIERVAL, en el que se oponen a la renovación de la extensión por las mismas razones por las que, en su momento, se opusieron a la extensión inicial, además, en el caso de Alicante, de la existencia de asociación empresarial legitimada para negociar el convenio que se pretende extender.

#### Fundamentos de derecho

##### Primero

Respecto de la concurrencia de los requisitos de legitimación para la iniciación del procedimiento, establecidos en el RD 718/2005, de 20 de junio, tanto la Confederación sindical de Comisiones Obreras, como la Unión General de Trabajadores del País Valenciano, se encuentran legitimados para promover la extensión demandada, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Segon

La sol·licitud de renovació de l'extensió objecte d'este procediment ha sigut formulada dins del termini establit en l'article 10 del RD 718/2005, de 20 de juny.

Es mantenen les circumstàncies establides en l'article 10 del RD 718/2005 que van donar lloc a les extensions inicials a les províncies de València i Castelló, ja que no hi ha associacions empresarials legitimades per a negociar i pactar col·lectivament un conveni a nivell autonòmic, ni provincial en les províncies de València i Castelló en el sector que es planteja.

No obstant això, les circumstàncies sí que han variat en la província d'Alacant, on sí que hi ha una associació empresarial de recent constitució, que a més ja ha iniciat la negociació d'un conveni provincial.

#### Tercer

El ple de la comissió consultiva nacional de convenis col·lectius va acordar per unanimitat informar favorablement sobre l'extensió sol·licitada, respecte de l'àmbit territorial referit a la província de Castelló, en considerar que es compleixen els requisits establits en l'article 10 del RD 718/2005 de 20 de juny, i actualment es mantenen les mateixes circumstàncies que van donar lloc a l'extensió inicial en el cas de Castelló, encara que no en el d'Alacant.

D'altra banda, respecte a l'expedient d'extensió del conveni col·lectiu del sector de Catalunya, al mateix sector de la província de València, la Comissió consultiva nacional de convenis col·lectius informa desfavorablement sobre la petició d'extensió del conveni, sol·licitada per la Unió Sindical Obrera de la Comunitat Valenciana (USO CV), per entendre que no té la legitimació necessària per a formular la dita petició, en els termes previstos en l'article 10.2 del RD 718/2005, de 20 de juny, ja que actualment, este sindicat no té cap representant amb mandat vàlid en l'àmbit en què es planteja l'extensió, només en tenen els sindicats CCOO, UGT i STICS-IV.

Per Resolució de 22 d'octubre de 2007, del director d'Ocupació i Treball de València, es declara la improcedència de la renovació de l'extensió del conveni col·lectiu del sector de finques urbanes de la Comunitat de Catalunya per al període 01.01.2007 a 31.12.2009, per no reunir el requisit de legitimació.

#### Quart

La competència de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social per a resoldre la sol·licitud formulada ve determinada per l'article 55.1 de la Llei Orgànica 5/82 d'1 de juliol, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Autònoma Valenciana, modificat per la Llei Orgànica 1/2006, de 10 d'abril, d'Estatut d'Autonomia, en relació amb el Reial Decret 4.105/1982 de 29 de desembre, sobre traspàs de funcions i serveis de l'Estat a la Comunitat Valenciana en matèria de convenis col·lectius i el Decret 129/2006 del Consell, pel qual s'aprova el Reglament Orgànic i Funcional de la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació.

#### Cinqué

D'acord amb el que disposa l'article 73 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Procediment Administratiu Comú, l'òrgan administratiu que inicie o tramite un procediment, siga quina haja sigut la forma de la seua iniciació, podrà disposar la seua acumulació a altres amb què guarde identitat substancial o íntima connexió.

#### Sisé

L'article 92.2 del RD Legislatiu 1/95, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, permet la possibilitat d'estendre les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector d'activitat, per la impossibilitat de subscriure en eixe àmbit un conveni col·lectiu dels previstos en el títol III de l'Estatut dels Treballadors, a causa de l'absència de parts legitimades per a això. El RD 718/2005, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius, desplega en l'article 1.2 els requisits per procedir a l'aprovació de les extensions, i en

#### Segundo

La solicitud de renovación de la extensión objeto de este procedimiento ha sido formulada dentro del plazo establecido en el artículo 10 del RD 718/2005, de 20 de junio.

Se mantienen las circunstancias establecidas en el artículo 10 del RD 718/2005 que dieron lugar a las extensiones iniciales a, las provincias de Valencia y Castellón, puesto que no existen asociaciones empresariales legitimadas para negociar y pactar colectivamente un convenio a nivel autonómico, ni provincial en las provincias de Valencia y Castellón en el sector que se plantea.

Sin embargo, las circunstancias sí han variado en la provincia de Alicante, donde sí existe una asociación empresarial de reciente constitución, que además ya ha iniciado la negociación de un convenio provincial.

#### Tercero

El pleno de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión solicitada, respecto del ámbito territorial referido a la provincia de Castellón, al considerar que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 10 del RD 718/2005 de 20 de junio, manteniéndose a la fecha las mismas circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial en el caso de Castellón, aunque no en el de Alicante.

Por otra parte, respecto al expediente de extensión del Convenio Colectivo del sector de Cataluña, al mismo sector de la provincia de Valencia, la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos informa desfavorablemente la petición de extensión del convenio, solicitada por la Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO CV), por entender que carece de la legitimación necesaria para formular dicha petición, en los términos previstos en el artículo 10.2 del RD 718/2005, de 20 de junio, puesto que actualmente, dicho sindicato no tiene ningún representante con mandato válido en el ámbito en el que se plantea la extensión, actualmente sólo los sindicatos CCOO, UGT y STICS-IV.

Por Resolución de 22 de octubre de 2007, del director de Empleo y Trabajo de Valencia, se declara la improcedencia de la renovación de la extensión del Convenio Colectivo del Sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña para el período 01/01/2007 a 31/12/2009, por no reunir el requisito de legitimación.

#### Cuarto

La competencia de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social para resolver la solicitud formulada viene determinada por el artículo 55.1 de la Ley Orgánica 5/82 de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Valenciana, modificado por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril de Estatuto de Autonomía, en relación con el Real Decreto 4.105/1982 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Valenciana en materia de convenios colectivos y el Decreto 129/2006 del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

#### Quinto

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Procedimiento Administrativo Común, el órgano administrativo que inicie o tramite un procedimiento, cualquiera que haya sido la forma de su iniciación, podrá disponer su acumulación a otros con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión.

#### Sexto

El artículo 92.2 del RD Legislativo 1/95 de por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, permite la posibilidad de extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector de actividad, por la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito, un convenio colectivo de los previstos en el título III del Estatuto de los Trabajadores, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello. El RD 718/2005, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, desarrolla en su artículo 1.2 los requisitos para

l'article 10.2, determina que la resolució administrativa que es dicte decidirà motivadament, en funció de la modificació o no de les circumstàncies previstes en l'article 92.2 de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 1.2 d'este Reial Decret, que van donar lloc a l'extensió inicial.

Per tot això, i atés que en el present cas s'apliquen els fonaments de dret continguts en les normes específiques amunt indicades, així com les altres concordants i complementàries, resolc

#### *Primer*

Acumular en un sol procediment d'extensió la tramitació de les sol·licituds de renovació d'extensió d'Alacant i Castelló i la sol·licitud d'extensió a València, del conveni col·lectiu d'empleats finques urbanes de Catalunya al mateix sector en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

#### *Segon*

Estimar en part la sol·licitud de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País València i de la Federació de Serveis de UGT, de renovació de l'extensió, i d'extensió del conveni col·lectiu de treball d'empleats de finques urbanes de Catalunya al mateix sector, en l'àmbit territorial de les províncies de Castelló i València. No obstant això, es desestima la petició de renovació a l'àmbit territorial de la província d'Alacant, ja que, en eixe àmbit sí que hi ha una associació empresarial de recent constitució, que a més ja ha iniciat la negociació d'un conveni provincial.

L'extensió haurà de produir efecte des del dia 1 de gener de 2007, fins al terme de la vigència inicial o prorrogada del conveni estés, en els termes previstos en l'article 10.4 del RD 718/2005.

#### *Tercer*

Ordenar la inscripció de la present resolució en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general i disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

#### *Quart*

Que es notifique la present resolució als interessats, i se'ls adverteix que no esgota la via administrativa, per la qual cosa poden interposar recurs d'alçada en el termini d'un mes a partir de la notificació davant de la Secretaria Autonòmica d'Ocupació de la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, d'acord amb el que estableixen els articles 114 i 115 de la Llei 30/92, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, modificada per la Llei 4/99, de 13 de gener.

València, 5 de desembre de 2007.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

#### ANNEX I

#### *III Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2007, 2008 i 2009*

##### Capítol I Disposicions generals

###### Article 1. Àmbit territorial

És d'aplicació a la totalitat dels empleats de finques urbanes de Catalunya (Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona).

###### Article 2. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu regularà les relacions laborals de treball entre els propietaris de finques urbanes, ja siguin persones naturals o jurídiques (cooperatives, comunitats de propietaris, etc.), ubicades a la comunitat autònoma de Catalunya i els seus empleats.

proceder a la aprobación de las extensiones, y en su artículo 10.2, determina que la resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este Real Decreto, que dieron lugar a la extensión inicial.

Por lo expuesto, y dado que en el presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas, así como las demás concordantes y complementarias, resuelvo

#### *Primer*

Acumular en un solo procedimiento de extensión, la tramitación de las solicitudes de renovación de extensión de Alicante y Castellón y la solicitud de extensión a Valencia, del convenio colectivo de empleados fincas urbanas de Cataluña al mismo sector en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

#### *Segundo*

Estimar en parte la solicitud de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano y de la Federación de Servicios de UGT, de renovación de la extensión, y de extensión del Convenio colectivo de trabajo de empleados de fincas urbanas de Cataluña al mismo sector, en el ámbito territorial de las provincias de Castellón y Valencia. Sin embargo, se desestima la petición de renovación al ámbito territorial de la provincia de Alicante, ya que, en dicho ámbito sí existe una asociación empresarial de reciente constitución, que además ya ha iniciado la negociación de un convenio provincial.

La extensión deberá surtir efecto desde el día 1 de enero de 2007, hasta el término de la vigencia inicial o prorrogada del convenio extendido, en los términos previstos en el artículo 10.4 del RD 718/2005.

#### *Tercero*

Ordenar la inscripción de la presente resolución en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general y disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*..

#### *Cuarto*

Notifíquese la presente resolución a los interesados, advirtiéndoles que la misma no agota la vía administrativa, por lo que pueden interponer recurso de alzada en el plazo de un mes a partir de su notificación, ante la Secretaría Autonómica de Empleo de la conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

Valencia, 5 de diciembre de 2007.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

#### ANEXO I

#### *III Convenio colectivo de trabajo para empleados de fincas urbanas de Cataluña para los años 2007, 2008 y 2009*

##### Capítulo I Disposiciones generales

###### Artículo 1. Ámbito territorial

Es de aplicación a la totalidad de los empleados de fincas urbanas de Cataluña (Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona).

###### Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de trabajo entre los propietarios de fincas urbanas, sean personas naturales o jurídicas (Cooperativas, comunidades de propietarios, etc.), ubicadas en la Comunidad Autónoma de Cataluña y los empleados de las mismas.

### Article 3. Àmbit personal

S'entén per empleats de finques urbanes als efectes del present conveni, els denominats empleats de finques urbanes (porters i conserges), aquells que davall la directa dependència dels propietaris de les finques urbanes o representants legals d'estos, tenen encomanada la vigilància, la cura, la conservació i la neteja de les finques i dels serveis comunals allí instal·lats.

#### Queden exclisos del present conveni

a) El personal d'oficis diversos que realitze la tasca de conservació de finques urbanes per compte i davall la dependència dels propietaris de la finca, com ara, fusters, fogoners, obrers, llanterners, i altres oficis, els quals estaran sotmesos a tots els efectes, als convenis corresponents a la seua peculiar activitat laboral.

b) El personal dedicat a la vigilància, la conservació i la neteja de finques urbanes ocupades totalment per una institució, corporació o entitats anàlogues o per una empresa per a desenvolupar-hi les seues activitats pròpies, que es regiran per les normes específiques relatives a cada una d'estes activitats.

### Article 4. Entrada en vigor i duració

El present conveni entrerà en vigor, a tots els efectes, el dia 1 de gener de 2007, la seu duració s'estendrà fins al 31 de desembre de 2009, i es prorrogarà d'anys en anys, per tácita reconducció, llevat que qualsevol de les parts firmants del conveni sol·licite la seua revisió per escrit amb una antelació mínima d'un mes a l'expiració o a la de qualsevol de les seues pròrrogues.

### Article 5. Absorció i compensació

Les retribucions estableides en el present conveni col·lectiu consistents en el salari base definit en l'article 8º del conveni més els complementos que sobre este s'establixen en els articles 9º i 11º i, si és el cas, qualsevol altre complement que perceba el treballador, bé siga derivat del conveni o de pacte individual, compensaran i absorbiran totes les existentes en el moment de la seua entrada en vigor siga quina siga la seua naturalesa i origen.

Els augmentos de les retribucions que es puguen produir en el futur per disposicions legals de general aplicació, només podran afectar les condicions pactades en este conveni, en tant que considerades en el seu conjunt en còmput global anual excedisquen de les fixades pel present conveni determinades per l'aplicació del que preveu el primer paràgraf d'este article.

### Article 6. Comissió paritària del conveni

Es crea una Comissió paritària de conveni com a òrgan mixt d'arbitratge, de conciliació, d'interpretació, de mediació i de vigilància, integrada per tres membres de cada representació i per un president, que serà el del conveni mateix.

Domicili de la comissió paritària:

A) Secció social:

Associació d'Empleats de Finques Urbanes de Barcelona.

C/ Ausiàs March, número 24, principal.

08003 Barcelona.

CCOO

Via Laietana, número 16.

08003 Barcelona.

UGT

Rambla Santa Mònica, número 10.

08002 Barcelona.

B) Secció econòmica:

Associació Cambra d'Empresaris Titulars de Finques Urbanes de Catalunya.

C/ Diputació, número 256.

08007 Barcelona.

Associació Empresarial de Béns Immobles de Catalunya.

C/ Comte d'Urgell, número 70, ent.

08011 Barcelona.

### Artículo 3. Ámbito personal

Se entiende por empleados de fincas urbanas a los efectos del presente convenio, a los denominados empleados de fincas urbanas (porteros y conserjes), entiéndase por tales aquellos que bajo la directa dependencia de los propietarios de las fincas urbanas o representantes legales de los mismos, tienen encomendada la vigilancia, cuidado, conservación y limpieza de ellas y de los servicios comunales allí instalados.

Quedan excluidos del presente convenio colectivo.

a. El personal de oficios varios que realice labor de conservación de fincas urbanas por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de la misma, tales como, carpinteros, calefactores, albañiles, fontaneros, y, demás oficios, los cuales estarán sometidos a todos los efectos, a los convenios correspondientes a su peculiar actividad laboral.

b. El personal dedicado a la vigilancia, conservación y limpieza de fincas urbanas ocupadas totalmente por una institución, corporación o entidades análogas o por una empresa para desarrollar en ellas sus actividades propias, que se regirán por las normas específicas concernientes a cada una de tales actividades.

### Artículo 4. Entrada en vigor y duración

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2007 y, su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009, prorrogándose de año en año, por tácita reconducción, salvo que cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitará su revisión por escrito con una antelación mínima de un mes a la expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

### Artículo 5. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo consistentes en el salario base definido en el artículo 8º del convenio más los complementos que sobre el mismo se establecen en los artículos 9º y 11º y, en su caso, cualquier otro complemento que perciba el trabajador, bien sea derivado del convenio o de pacto individual, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo afectaran a las condiciones pactadas en este convenio, en tanto en cuanto consideradas en su conjunto en cómputo global anual excedan de las fijadas por el presente convenio determinadas por la aplicación de lo previsto en el primer párrafo de este artículo.

### Artículo 6. Comisión paritaria del convenio

Se crea una Comisión paritaria de convenio como órgano mixto de arbitraje, conciliación, interpretación, mediación y vigilancia, integrada por tres miembros de cada representación, y un presidente que lo será el del propio convenio.

Domicilio de la Comisión paritaria:

A) Sección social:

Asociación de Empleados de Fincas Urbanas de Barcelona.

C/ Ausiás March, número 24, principal.

08003 Barcelona.

CCOO.

Vía Layetana, número 16.

08003 Barcelona.

UGT.

Rambla Santa Mònica, número 10.

08002 Barcelona.

B) Sección económica:

Associació Cambra d'Empresaris Titulars de Finques Urbanes.

Calle Diputació número 256, 2º.

08007 Barcelona.

Associació Empresarial de Béns Inmobles de Catalunya.

Calle Comte d'Urgell, número 70, Entº.

08011 Barcelona.

#### Article 7. Calendari laboral anual obligatori

El propietari de la finca, la comunitat de propietaris o la cooperativa, elaborarà cada any el Calendari Laboral obligatori, d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment. En el calendari laboral es detallarà, a més del contingut que li és propi, l'horari de cada una de les funcions de l'empleat (conserge o porter), és a dir:

- A) Neteja.
- B) Conservació.
- C) Vigilància.

Qualsevol modificació en el calendari laboral s'haurà de fer de comú acord de les parts.

#### Capítol II Retribucions

#### Article 8. Salari base de conveni

El salari base de conveni per a porters i conserges de plena dedicació serà de 532,50 euros mensuals. Este salari es reduirà per als porters i conserges sense dedicació plena en proporció a la jornada que realitzen.

#### Article 9. Complements del salari base de conveni

Els increments per nombre d'habitacions, calefacció central, aigua calenta, centraleta telefònica, ascensors i escales a excepció de l'escala d'incendis, es calcularan sobre el salari base de conveni establitzat en l'article anterior. L'import de l'increment per calefacció i l'aigua calenta quan depenga d'aquella es podrà prorratejar per dotzenes parts iguals entre tots els mesos de l'any.

1) Nombre d'habitacions. S'establix en funció del nombre d'habitacions de cada finca urbana, un complement sobre el salari base de conveni, d'acord amb l'escala següent:

- D'1 a 10 habitacions: el 10 per cent.
- D'11 a 20 habitacions: el 20 per cent.
- De 21 a 40 habitacions: el 25 per cent.
- De 41 a 60 habitacions: el 28 per cent.
- De 61 a 70 habitacions: el 30 per cent.
- De 71 a 80 habitacions: el 32 per cent.
- De 81 a 90 habitacions: el 33 per cent.
- De 91 a 100 habitacions i en endavant: 34 per cent.

2) Calefacció central. Quan el servei de calefacció central estiga al càrrec exclusiu del portero o conserje, el salari base de conveni s'incrementarà, durant el temps que realitze este servei, en un 15 per 100

3) Aigua calenta central. Quan el servei d'aigua calenta central estiga al càrrec exclusiu del portero o del conserje, el salari base de conveni s'incrementarà en un 15 per 100. Si el servei d'aigua calenta depén del de calefacció, l'increment serà només del 5 per 100.

4) Centraleta telefònica. Quan hi haja centraleta telefònica i estiga al càrrec exclusiu del portero o del conserje, el salari base de conveni s'incrementarà en un 10 per 100 si la centraleta té un nombre d'extensions no superior a 40, si la centraleta excedeix d'este nombre i, per cada 20 extensions més, este salari base de conveni mencionat s'incrementarà en un 5 per 100.

La centraleta telefònica de comunicació interior entre els veïns tindrà la mateixa consideració que la centraleta telefònica normal, i en tot cas s'exceptuarà d'este complement l'existència del denominat intercomunicador.

5) Ascensors. Quan el servei de l'ascensor estiga al càrrec del portero o del conserje, el salari base de conveni s'incrementarà pel primer ascensor, muntacàrregues o qualsevol altre motor, independent dels existents en els serveis assenyalats en este article, en un 10 per 100 i en un 5 per 100 per cada un dels altres.

6) Escales. Quan hi haja més d'una escala per a ús comú dels veïns al càrrec del portero o conserje, el salari base de conveni s'incrementarà en un 11 per 100 per cada una de les que hi haja en servici, a banda de la primera, amb l'excepció de l'escala d'incendis.

#### Artículo 7. Calendario laboral anual obligatorio

Cada año se confeccionará por el propietario de la finca, comunidad de propietarios o cooperativa, el obligatorio Calendario Laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento. En el calendario laboral se detallará además del contenido que le es propio, el horario de cada una de las funciones del empleado (conserje o portero), es decir:

- A) Limpieza.
- B) Conservación.
- C) Vigilancia.

Cualquier modificación en el calendario laboral lo será de mutuo acuerdo de las partes.

#### Capítulo II Retribuciones

#### Artículo 8. Salario base de Convenio

El salario base de Convenio para porteros y conserjes de plena dedicación será el de 532,50 euros mensuales. Dicho salario se reducirá para los porteros y conserjes de no plena dedicación en proporción a la jornada que realicen.

#### Artículo 9. Complementos del salario base de convenio

Los incrementos por número de viviendas calefacción central, agua caliente, centralita telefónica, ascensores y escaleras a excepción de la escalera de incendios, se calcularán sobre el salario base de Convenio establecido en el artículo anterior. El importe del incremento por calefacción y el agua caliente cuando dependa de aquella podrá prorrtearse por doceavas partes iguales entre todos los meses del año.

1. Número de viviendas. Se establece en función del número de viviendas de cada finca urbana, un complemento sobre el salario base de Convenio, de acuerdo con el siguiente escalado:

- De 1 a 10 viviendas: el 10 por 100
- De 11 a 20 viviendas: el 20 por 100
- De 21 a 40 viviendas: el 25 por 100
- De 41 a 60 viviendas: el 28 por 100
- De 61 a 70 viviendas: el 30 por 100
- De 71 a 80 viviendas: el 32 por 100
- De 81 a 90 viviendas: el 33 por 100
- De 91 a 100 viviendas y en adelante: 34 por 100

2. Calefacción central. Cuando el servicio de calefacción central esté al cuidado exclusivo del portero o conserje, el salario base de Convenio, se incrementará durante el tiempo que realice este servicio en un 15 por 100.

3. Agua caliente central. Cuando el servicio de agua caliente central esté al cuidado exclusivo del portero o conserje, el salario base de Convenio, se incrementará en un 15 por 100. Si el servicio de agua caliente depende del de calefacción, el incremento será tan solo del 5 por 100.

4. Centralita telefónica. Cuando exista centralita telefónica y esta se halle al cuidado exclusivo del portero o conserje, el salario base de Convenio, se incrementará en un 10 por 100 si la centralita tiene un número de extensiones no superior a 40, si la centralita excede de tal número y, por cada 20 extensiones más, se incrementará el citado salario base convenio en un 5 por 100.

La centralita telefónica de comunicación interior entre vecinos tendrá la misma consideración que la centralita telefónica normal, exceptuándose en todo caso de este complemento la existencia del denominado interfono.

5. Ascensores. Cuando el servicio del ascensor esté a cargo del portero o conserje, el salario base de Convenio, se incrementará por el primer ascensor, montacargas o cualquier otro motor, independiente de los existentes en los servicios señalados en este artículo, en un 10 por 100 y en un 5 por 100 por cada uno de los demás.

6. Escaleras. Cuando haya más de una escalera para uso común de los vecinos al cuidado del portero o conserje, el salario base de Convenio, se incrementará en un 11 por 100 por cada una de las que existan en servicio aparte de la primera con la excepción de la llamada escalera de incendios.

7) Escala d'incendis. Quan l'escala d'incendis estiga a càrrec del porter o conserge amb l'obligació de la seu conservació inclosos els elements contra incendis annexos a esta i a la seu vigilància, el salari base de conveni s'incrementarà en un 5 per 100 per cada una de les escales d'incendis existents en la finca.

8) Purificador d'aigua. Si el porter o el conserje han de manipular el purificador d'aigua de l'edifici, percebran un increment equivalent al 10 per 100 del salari base de conveni. Si este purificador correspon exclusivament a la piscina, percebran com a complement de lloc de treball la quantitat que es pacte amb la propietat que, es fixarà en funció de la classe i de l'extensió d'estos serveis.

#### Article 10. Treballs especials

Quan el porter o el conserje tinguen al seu càrrec treballs especials, com ara la cura i la neteja dels jardins annexos a la finca urbana en què presten els serveis, o del seu garatge particular o qualsevol altre servei anàleg, percebran, com a complement de lloc de treball, la quantitat que es pacte amb la propietat que es fixarà funció de la classe i de l'extensió d'estos serveis.

Servicis de caràcter extraordinari. Tots els serveis extraordinaris no pactats amb la propietat de l'immoble, els seus representants legals, el president de la comunitat de propietaris, la cooperativa o per l'administrador de la finca, es realitzaran fora de l'horari del servei.

#### Article 11. Antiguitat

El complement d'antiguitat es computarà per quinquennis a raó cada un d'ells del 6 per 10 del salari base de conveni i els complements del salari base de conveni de l'article 9 del present conveni, amb un màxim de set quinquennis.

Data inicial del càlcul de l'antiguitat. La data inicial del càlcul de l'antiguitat serà la de l'ingrés del treballador en l'empresa i l'import de cada quinquenni es començarà a meritar a partir del dia següent al seu venciment.

#### Article 12. Gratificacions extraordinàries

Com a complement periòdic de venciment superior al mes s'establixen dues gratificacions extraordinàries anuals, equivalents cada una d'elles a una mensualitat del salari realment percebut en el mes anterior al seu venciment. Estes gratificacions extraordinàries es pagaran en els dies laborals, immediatament anteriors al 15 de juny (Estiu) i 15 de desembre (Nadal), respectivament.

El període de meritació de les gratificacions extraordinàries es calcularà de la forma següent: a) paga de juny (Estiu) del dia 1 de juliol al 30 de juny, i b) paga de desembre (Nadal) del dia 1 de gener al 31 de desembre.

El personal que ingresse o cesse dins de l'any percebrà estes gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat, tenint en compte les fraccions superiors a quinze dies com a mes complet, estableixent-se la seua quantia en base als períodes de meritació expressats en el paràgraf anterior.

#### Article 12 bis. Pagament dels salaris

Els salariis de l'empleat de finques urbanes es pagaran l'últim dia de cada mes per mitjà de transferència bancària o concedint a l'empleat el temps mínim necessari dins de la seua jornada laboral, sempre a elecció de la propietat, sense perjuí del que preveu l'article 29.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març).

### Capítol III Altres complements

#### Article 13. Habitatge del porter d'ocupació obligatòria en la finca al seu càrrec per raons de seguretat i disponibilitat

Segons les respostes no vinculants de la Direcció General de Tributs del Ministeri d'Economia i Hisenda a les consultes formulades sobre si la utilització del habitatge dels porters és retribució en espècie, interpretant l'apartat 1 de l'article 26 de la Llei 40/1998, de 9 de

7. Escalera de incendios. Cuando la escalera de incendios esté a cargo del portero o conserje con la obligación de su conservación, incluidos los elementos contra incendios anejos a la misma y su vigilancia, el salario base de Convenio se incrementará en un 5 por 100 por cada una de las escaleras de incendios existentes en la finca.

8. Purificador de agua. Si el portero o conserje deben de manipular el purificador de agua del edificio, percibirán un incremento equivalente al 10 por 100 del salario base de Convenio. Si dicho purificador corresponde exclusivamente a la piscina, percibirán como complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad que, se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios.

#### Artículo 10. Trabajos especiales

Cuando el portero o conserje tengan a su cargo trabajos especiales, tales como el cuidado y limpieza de los jardines anejos a la finca urbana en que presten los servicios, o del garaje particular de la misma o cualquier otro servicio análogo, percibirán, como complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad que, se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios.

Servicios de carácter extraordinario. Todos los servicios extraordinarios no pactados con la propiedad del inmueble, sus representantes legales, el presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa, o el administrador de la finca, se realizarán fuera del horario del servicio.

#### Artículo 11. Antigüedad

El complemento de antigüedad se computará por quinquenios a razón cada uno de ellos del 6 por 100 del salario base de Convenio y los complementos del salario base de Convenio del artículo 9 del presente convenio, con un máximo de siete quinquenios.

Fecha inicial del cómputo de la antigüedad. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa y, el importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del siguiente día de su vencimiento.

#### Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario realmente percibido en el mes anterior a su vencimiento. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los días laborales, inmediatamente anteriores al 15 de junio (verano) y 15 de diciembre (Navidad), respectivamente.

El periodo de devengo de las gratificaciones extraordinarias se calculará de la siguiente forma: a) paga de junio (verano) del día 1 de julio al 30 de junio, y b) paga de diciembre (navidad) del día 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo, estableciéndose su cuantía en base a los períodos de devengo expresados en el párrafo anterior.

#### Artículo 12 bis. Pago de los salarios

Se pagarán los salarios del empleado de fincas urbanas el último día de cada mes mediante transferencia bancaria o concediendo al empleado el tiempo mínimo necesario dentro de su jornada laboral, siempre a elección de la propiedad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 29.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

### Capítulo III Otros complementos

#### Artículo 13. Vivienda del portero de ocupación obligatoria en la finca a su cargo por razones de seguridad y disponibilidad

Según las respuestas no vinculantes de la Dirección General de Tributos del Ministerio de Economía y Hacienda a las consultas formuladas sobre si la utilización de la vivienda del portero es retribución en especie, interpretando el apartado 1 del artículo 26 de la Ley

desembre de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i altres normes tributàries, consideren l'habitatge del porter inclòs en els supòsits previstos en els corresponents articles de la Llei de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i per tant retribució en espècie.

Per tot això este article queda redactat de la manera següent:

La utilització pel porter de l'habitatge en la finca que té al seu càrrec, l'ocupació del qual no ve determinada per fins particulars, sinó per la condició de disponibilitat plena per a atendre qualsevol incidència en la finca al seu càrrec, comporta una obligació recíproca: per part del porter, ocupar-lo obligatoriament per raons de seguretat, i per part de la propietat, facilitar un habitatge que ha de reunir les mínimes condicions d'habitabilitat, no suposar cap cost per al porter (exceptuant-ne la cotització com a retribució en espècie) i estar vinculat a l'especial transcendència de les seues funcions.

Durant la vigència del contracte de treball, l'habitatge facilitat per la propietat al porter, en la finca al seu càrrec, tindrà la consideració de domicili del porter, amb l'únic objecte de no poder ser utilitzat per la propietat o comunitat de propietaris per a les seues reunions o altres fins distints.

Reparacions. Les menudes reparacions que exigisca el desgast per l'ús ordinari de l'habitatge ocupat pel porter seran al seu càrrec.

Desallotjament de l'habitatge del porter. El porter desallotjarà obligatoriament l'habitatge ocupat per ell en la finca, i el deixarà lliure, vacu i expedit en el termini màxim de 30 dies naturals, comptats a partir del dia d'extinció del seu contracte de treball.

#### Article 14. Supressió del servei de porteria

Per al supòsit de supressió del servei de porteria, l'empleat tindrà l'opció, si és el cas, bé de cobrar la indemnització que legalment per toque, bé de gaudir gratuïtament de l'habitatge per un període de 2 a 4 anys com a màxim. Igualment s'establix per al supòsit d'amortització del lloc de treball del porter per causes objectives, previst en l'article 52 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. (Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març).

#### Article 15. Carbó

Complement de treball per la utilització de carbó com a combustible per a la calefacció o l'aigua calenta central. Consistirà en el valor en metàl·lic de 20 quilograms de carbó per cada dia que es realitze este servici.

#### Article 16. Aigua i llum

a) Aigua. Els porters, pels serveis d'aigua de l'habitatge ocupat en la finca per raons de seguretat i disponibilitat, els rebuts del qual siguin satisfets per ells mateixos, percebran de la propietat la quantitat mensual següent:

Any 2007: 26,93 euros mes.

En el supòsit que el comptador de l'aigua estiga a nom del porter se li compensarà l'import del consum de l'aigua dedicat a la neteja de la finca prèvia comprovació d'este.

b) Llum. Els porters pels serveis de llum de l'habitatge ocupat en la finca per raons de seguretat i disponibilitat, els rebuts del qual siguin satisfets per ells mateixos, percebran de la propietat la quantitat mensual següent:

Any 2007: 26,93 euros mes.

En cap cas es podrà incloure en estes quantitats el consum de llum utilitzat per a il·luminar punts d'ús comú de la finca, per la qual cosa haurà d'haver-hi comptadors separats.

#### Article 17. Calefacció central de l'edifici

En aquells casos en què existísca calefacció central en l'edifici i que el porter dispose d'este servei en el seu habitatge, estarà exempt de qualsevol classe de pagament per este servei, que serà a títol gratuït.

40/1998, de 9 de diciembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias, consideran la vivienda del portero incluido en los supuestos previstos en los correspondientes artículos de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por lo tanto retribución en especie.

Por todo lo anterior este artículo queda redactado de la siguiente manera:

La utilización por el portero de vivienda en la finca a su cargo, cuya ocupación no viene determinada para fines particulares, sino por la condición de disponibilidad plena para atender cualquier incidencia en la finca a su cargo, conlleva una obligación recíproca: por parte del portero, ocuparla obligatoriamente por razones de seguridad, y por parte de la propiedad, facilitar una vivienda que debe reunir las mínimas condiciones de habitabilidad, no suponer coste alguno para el portero (exceptuando la cotización de la misma como retribución en especie) y estar vinculada a la especial trascendencia de sus funciones.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, la vivienda, facilitada por la propiedad al portero, en la finca a su cargo, tendrá la consideración de domicilio del portero, al sólo objeto de no poder ser utilizada por la propiedad o comunidad de propietarios para reuniones de la misma u otros fines distintos.

Reparaciones: Las pequeñas reparaciones que exija el desgaste por el uso ordinario de la vivienda ocupada por el portero serán a cargo del mismo.

Desalojo de la vivienda del portero: El portero desalojará obligatoriamente la vivienda ocupada por él en la finca, dejándola libre, vacua y expedita en el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del día de la fecha en que se extinga su contrato de trabajo.

#### Artículo 14. Supresión del servicio de portería

Para el supuesto de supresión del servicio de portería el empleado tendrá la opción en su caso, bien para cobrar la indemnización que legalmente proceda, bien para el disfrute gratuito de la vivienda por un período de 2 a 4 años como máximo. Igualmente se establece para el supuesto de amortización del puesto de trabajo del portero por causas objetivas, previsto en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

#### Artículo 15. Carbón

Complemento de trabajo por la utilización de carbón como combustible para la calefacción o el agua caliente central. Consistirá en el valor en metálico de 20 kilogramos de carbón por cada día que se realice dicho servicio.

#### Artículo 16. Agua y luz

a) Agua. Los porteros percibirán de la propiedad, por los servicios de agua de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos, la siguiente cantidad mensual:

Año 2007: 26,93 euros mes.

En el supuesto que el contador del agua este a nombre del portero se le compensará a éste el importe del consumo del agua dedicado a la limpieza de la finca previa comprobación del mismo.

b) Luz. Los porteros percibirán de la propiedad, por los servicios de luz de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos, la siguiente cantidad mensual:

Año 2007: 26,93 euros mes.

En ningún caso podrá incluirse en tales cantidades el consumo de luz utilizado para iluminar puntos de uso común de la finca, por lo que deberán de existir contadores separados.

#### Artículo 17. Calefacción central del edificio

En aquellos casos en que exista calefacción central en el edificio y que el portero disponga de tal servicio en su vivienda, estará exento de cualquier clase de pago por tal servicio, siendo el mismo a título gratuito.

#### Article 18. Plus de transport només per a conserges

Els conserges percebran pel concepte de Plus de Transport, la quantitat mensual següent:

Any 2007: 52,31 euros mes.

El plus de transport es cobrará únicament durant onze mesos a l'any i no es pagarà durant el període de vacances.

#### Article 19. Roba de treball, utensilis de neteja i ferramentes

La propietat podrà decidir sobre uniformar o no el porter o el conserge, i, si és el cas, el cost de l'uniforme serà a càrec d'esta.

La propietat ha de proveir el porter o conserje amb dues entregues anuals de: granota o peça de roba semblant, apta per als serveis que haurà d'efectuar, i l'empleat estarà obligat a utilitzar les peces que se li entreguen.

En aquells casos en què la propietat no proveïsca l'empleat de la roba de treball adequada, li satisfarà per eixe concepte a l'empleat, la quantitat mensual de:

Any 2007: 16,05 euros.

La propietat haurà de proveir els porters i els conserges dels utensilis de neteja i ferramentes necessàries per a la cura i conservació dels edificis que tinguin encomanats.

### Capítol IV Organització del treball

#### Article 20. Jornada de treball

La duració de la jornada per a porters i conserges amb dedicació plena serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, respectant el contingut de l'article 34.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, amb els apartats següents:

##### Temps de servei:

A) Serà temps de servei, per als porters amb dedicació plena, el comprés entre les hores assenyalades per les Ordenances Municipals per a l'obertura i el tancament de portals, sempre que això permeta el descans nocturn de 10 hores.

B) Per als porters sense dedicació plena, regirà el mateix temps de servei, però disposaran, dins d'este temps, de les hores necessàries per a la realització de la faena que tinguin autoritzada. La propietat podrà exigir un temps de presència mínim de tres hores diàries per a realitzar les funcions previstes en este conveni.

C) Els conserges i els porters faran vuit hores de treball efectiu al dia que podran ser ampliades a deu, i que excedisquen de vuit es pagaran a prorrata.

#### Article 21. Hores extraordinàries

Les hores de treball que es realitzen per damunt de la jornada descrita en l'article anterior, tenen el caràcter d'hores extraordinàries, per la qual cosa seran retribuïdes d'acord amb el que disposa l'article 35 del Text Refós de la Llei Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març).

#### Article 22. Organització practica del treball

Correspon a la propietat de l'immoble la facultat d'organitzar el treball, sempre amb subjecció al present conveni. Les instruccions i les ordres sobre este seran donades a l'empleat únicament i exclusivament pel propietari de l'immoble o pels seus representants legals, pel president de la comunitat de propietaris o de la cooperativa i, per l'administrador de la finca.

#### Article 23. Lloc de treball

En el cas dels porters no s'ha d'entendre com a lloc de treball habitual l'estada en el mateix habitatge quan hi haja mostrador de consergeria en la finca, el qual haurà de reunir les degudes condicions per a la seua utilització.

#### Artículo 18. Plus de transporte sólo para conserjes

Los conserjes percibirán por el concepto de Plus de Transporte, la siguiente cantidad mensual:

Año 2007: 52,31 euros mes.

El plus de transporte se cobrará únicamente durante once meses al año, no abonándose durante el período de vacaciones.

#### Artículo 19. Ropa de trabajo, útiles de limpieza y herramientas

La propiedad podrá decidir sobre uniformar o no al portero o conserje, siendo a cargo de la misma, en su caso, el coste del uniforme.

La propiedad ha de proveer al portero o conserje con dos entregas anuales de: mono, buzo o prenda similar, apta para los servicios que habrá de efectuar, estando el empleado obligado a utilizar las prendas que se le entreguen.

En aquellos casos en que la propiedad no provea al empleado de la ropa de trabajo adecuada, satisfará por ese concepto al empleado, la cantidad mensual de:

Año 2007: 16,05 euros.

Los porteros y conserjes deberán ser provistos por la propiedad de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los edificios a ellos encomendados.

### Capítulo IV Organización del trabajo

#### Artículo 20. Jornada de trabajo

La duración de la jornada para porteros y conserjes de plena dedicación será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, respetando el contenido del artículo 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con los siguientes apartados:

##### Tiempo de servicio:

A. Será tiempo de servicio, para los porteros con plena dedicación, el comprendido entre las horas señaladas por las Ordenanzas Municipales para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.

B. Para los porteros sin plena dedicación, regirá el mismo tiempo de servicio, pero dispondrán, dentro del mismo, de las horas precisas para la realización de la labor que tengan autorizada. Por la propiedad podrá exigirse un tiempo de presencia mínimo de tres horas diarias para realizar las funciones previstas en este convenio.

C. Los conserjes y porteros tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día que, podrán ser ampliadas a diez, pagándose las que excedan de ocho a prorrata.

#### Artículo 21. Horas extraordinarias

Las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada descrita en el artículo anterior, tienen el carácter de horas extraordinarias, por lo que serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

#### Artículo 22. Organización práctica del trabajo

Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, siempre con sujeción al presente convenio. Las instrucciones y las órdenes sobre el mismo serán dadas al empleado única y exclusivamente por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y, administrador de la finca.

#### Artículo 23. Puesto de trabajo

En el caso de porteros no debe entenderse como puesto de trabajo habitual la estancia en la propia vivienda cuando exista el mostrador de conserjería en la finca que, deberá reunir las debidas condiciones para su utilización.

## Capítol V Vacances

### Article 24

Els treballadors subjectes al present conveni tindran un període de vacances anual de 30 dies naturals, que s'haurà de gaudir preferentment a l'estiu i de mutu acord entre les parts, el qual es retribuirà a raó de salari base de conveni més complementos del salari base de conveni, excepte el plus de transport, segons el que fixa l'article 18 del present conveni. Les vacances s'iniciarán en dia laborable.

Este període de vacances es computarà per any efectiu de servis. El treballador que cesse durant l'any sense haver-ne gaudit, rebrà el seu import prorratejat entre les dotze mensualitats, i s'haurà de pagar la part corresponent als mesos transcorreguts. Les fraccions superiors a quinze dies es computaran com a mes complet.

### Article 25. Substitucions

La substitució o suplència de l'empleat durant el gaudi del descans setmanal, festes, vacances, llicències, permisos, etc., l'haurà de realitzar persona major de 18 anys.

El suplent serà designat per la comunitat o, si és el cas, per la propietat, sense perjuí que puga ser proposat pel mateix porter o conserge. Esta persona haurà de reunir les condicions adequades.

Queda a disposició del propietari de la finca, de la comunitat de propietaris, de la cooperativa o dels inquilins conjuntament, si és el cas, cobrir els períodes de descans, i podran optar entre el pagament del suplent o prescindir del servei.

El salari i la quota patronal a la Seguretat Social del suplent seran a càrrec del propietari, i el contracte de substitució s'haurà de formalitzar per escrit.

## Capítol VI Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social

### Article 26. Baixa en el treball per incapacitat transitòria (IT)

En aquells casos en què es produïsca la baixa de l'empleat per I.T. derivada d'accident de treball, la propietat complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins a arribar el 100 per 100 de les percepcions salarials que, en règim de jornada habitual, hauria rebut l'empleat. Este concepte es pagarà a l'empleat des del primer dia de la baixa i fins a un màxim de tres mesos.

Els empleats de baixa per I.T. derivada de malaltia comuna o maternitat rebran el mateix complement, sempre que requerisquen hospitalització i/o intervenció quirúrgica, i l'hauran de rebre pel temps en què es prolongue esta situació d'hospitalització, amb el límit de tres mesos expressat en el paràgraf anterior.

El porter que perceba els pluses de: aigua, llum i roba de treball, els cobrarà íntegrament tots els mesos de l'any i, en el supòsit de baixa de I.T. la propietat li deduirà de l'import d'estos el que ha percebut durant la prestació de I.T. a fi d'evitar duplicitat en la prestació mencionada.

### Article 27. Visita mèdica

Els treballadors afectats pel present conveni col·lectiu gaudiran de permís retribuït pel temps necessari per a assistir a consulta davant dels serveis mèdics de la Seguretat Social. Hauran de justificar la seua assistència per mitjà del corresponent volant d'assistència emés pel metge.

### Article 28. Assistència social

El porter de finques urbanes amb dedicació plena i sense, gaudirà de l'habitatge, mentre dure la situació d'incapacitat derivada de malaltia comuna o accident de treball. Si com a conseqüència d'esta incapacitat esgota el període màxim de I.T. i/o passa a la situació d'invalidesa provisional, seguirà gaudint-ne fins que siga declarat en situació d'invalidesa permanent, en eixe moment causarà baixa en l'empresa. A partir d'esta data disposarà de 30 dies naturals per a deixar l'habitatge lliure, vacu i expedit a disposició de la propietat.

## Capítulo V Vacaciones

### Artículo 24

Los trabajadores sujetos al presente convenio tendrán una vacación anual de 30 días naturales, que será disfrutada preferentemente en verano y de mutuo acuerdo entre las partes, que se retribuirán a razón de salario base de Convenio más complementos del salario base de convenio, con excepción del plus de transporte, según lo fijado en el artículo 18 del presente convenio. Las vacaciones se iniciarán en día laborable.

Este periodo de vacaciones se computará por año efectivo de servicios. El trabajador que cese durante el año sin haber disfrutado de ellas, recibirá su importe prorrateado entre las doce mensualidades, abonándose la parte correspondiente a los meses transcurridos y computándose las fracciones superiores a quince días como mes completo.

### Artículo 25. Sustituciones

La sustitución o suplencia del empleado durante el disfrute del descanso semanal, fiestas, vacaciones, licencias, permisos, etc., ha de realizarse por persona mayor de 18 años.

El suplente será designado por la comunidad o en su caso por la propiedad, sin perjuicio de que pueda ser propuesto por el propio portero o conserje, habiendo de ser persona que reúna las adecuadas condiciones.

Queda a disposición del propietario de la finca, comunidad de propietarios, cooperativa o inquilinos conjuntamente, en su caso, el tener cubiertos los períodos de descanso, pudiendo optar entre el pago del suplente o prescindir del servicio.

El salario y la cuota patronal a la Seguridad Social del suplente serán a cargo del propietario, debiendo de formalizarse el contrato de sustitución por escrito.

## Capítulo VI Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

### Artículo 26. Baja en el trabajo por incapacidad transitoria (IT)

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado por IT derivada de accidente de trabajo, la propiedad complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales que, en régimen de jornada habitual hubiera recibido el empleado. Tal concepto se abonará al empleado desde el primer día de la baja y hasta un máximo de tres meses.

El mismo complemento recibirán, aquellos empleados cuya baja por IT sea derivada de enfermedad común o maternidad siempre y cuando requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica, recibiendo el citado complemento por el tiempo en que se prolongue tal situación de hospitalización, con el límite de tres meses expresado en el párrafo anterior.

El portero que perciba los pluses de: agua, luz y ropa de trabajo, los cobrará íntegramente todos los meses del año y, en el supuesto de baja de I.T. la propiedad le deducirá del importe de los mismos lo percibido durante la prestación de IT al objeto de evitar duplicidad en la citada prestación.

### Artículo 27. Visita médica

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a consulta ante los servicios médicos de la Seguridad Social. Debiendo justificar su asistencia a la misma mediante el correspondiente volante de asistencia extendido por el médico.

### Artículo 28. Asistencia social

El portero de fincas urbanas con y sin plena dedicación, disfrutará de la vivienda, en tanto dure la situación de incapacidad derivada de enfermedad común o accidente de trabajo. Si como consecuencia de esta incapacidad agotase el período máximo de IT y/o pasase a la situación de invalidez provisional, seguirá disfrutándola hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente en cuyo momento causará baja en la empresa. A partir de esta fecha dispondrá de 30 días naturales para dejar la vivienda libre, vacua y expedita a disposición de la propiedad.

Com a conseqüència d'esta concessió les substitucions de porters de finques urbanes en els supòsits detallats en el paràgraf anterior, ho hauran de ser per conserges, ja que estos no gaudixen d'habitació en la finca.

## Capítol VII Ingressos, períodes de prova, cessament i jubilació

### Article 29. Període de prova

S'establix per a porters i conserges un període de prova d'un mes, el qual serà retribuït amb el salari previst en el present conveni col·lectiu. Durant el període de prova el porter no tindrà dret al gaudi de l'habitació gratuït.

### Article 30. Contractes eventuales

D'acord amb el que estableix l'article 3 del Reial Decret 2720/1998, de 8 de gener en relació amb l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció que en fa l'apartat vuit de la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE de 10 de juliol), la duració màxima d'estos contractes serà de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. En el cas que es concerte per una duració inferior a 12 mesos, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte puga excedir el límit màxim mencionat. El període de 18 mesos es computarà a partir de la data d'inici de la prestació laboral.

### Article 31. Reconeixement mèdic

Tot el personal subjecte al present conveni col·lectiu se sotmetrà en ingressar al treball a un reconeixement mèdic previ que es repetirà anualment, el cost del qual serà a càrrec de l'empresa.

### Article 32. Jubilació

S'establix com obligatòria la jubilació als 70 anys d'edat, sempre que el treballador afectat tinga acreditada la carència mínima necessària per a accedir a la prestació de la Seguretat Social per jubilació. La jubilació als 65 anys d'edat en els termes legalment establits, serà per voluntat del treballador o, si no n'hi ha, per mitjà del mutu acord amb l'empresa.

Foment de la contractació indefinida. Fent ús del que preveu l'apartat b) del número 2 de la disposició addicional 1<sup>a</sup> de la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE de 10 de juliol), les parts firmants del present conveni col·lectiu arriben a l'acord següent:

La transformació en indefinit d'un contracte de duració determinada o temporal inclòs els contractes formatius, subscrit abans del 31 de desembre de 2003, siga quina siga la data d'inici del contracte que es transforma donarà lloc a l'aplicació a este nou contracte indefinit del que es preveu en els números 4, 5, i 6.

### Article 33. Fiances

En cap cas es podrà exigir als empleats de finques urbanes la prestació de fiança de cap classe per a accedir al lloc de treball.

### Article 34. Preavís de cessament

El personal comprès en el present conveni que tinga el propòsit de cessar al servici de l'empresa li ho comunicarà per escrit i l'empresa n'acusarà rebuda de la mateixa forma. En el cas dels porters esta comunicació s'efectuarà amb l'antelació mínima d'un mes, i en el cas dels conserges amb una antelació mínima de quinze dies, en ambdós supòsits sense abandonar el lloc de treball fins a la finalització del termini de preavís.

## Capítol VIII Classificació i definició de personal

### Article 35. Classificació funcional

Els empleats de finques urbanes es classifiquen en:

A) Porters amb dedicació plena: s'entén inclòs en la categoria de porter amb dedicació plena la persona major d'edat civil que, tenint casa – habitació en l'immoble en què preste els seus serveis i, com-

Como consecuencia de esta concesión las sustituciones de porteros de fincas urbanas en los supuestos detallados en el párrafo anterior, lo habrán de ser por conserjes, ya que estos no disfrutan de vivienda en la finca.

## Capítulo VII Ingresos, períodos de prueba, ceses y jubilación

### Artículo 29. Periodo de prueba

Se establece para porteros y conserjes un periodo de prueba de un mes que, les será retribuido con el salario previsto en el presente convenio colectivo. Durante el periodo de prueba el portero no tendrá derecho al disfrute de la vivienda gratuita.

### Artículo 30. Contratos eventuales

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 8 de enero en relación con el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el apartado ocho de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), la duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por una duración inferior a 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral.

### Artículo 31. Reconocimiento médico

Todo el personal sujeto al presente convenio colectivo se someterá a su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que, se repetirá anualmente, siendo el coste del mismo a cargo de la empresa.

### Artículo 32. Jubilación

Se establece como obligatoria la jubilación a los 70 años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga acreditada la carencia mínima necesaria para acceder a la prestación de la Seguridad Social por jubilación, como medida de fomento del empleo y de la contratación indefinida. La jubilación a los 65 años de edad en los términos legalmente establecidos lo será por voluntad del trabajador o en su defecto mediante el mutuo acuerdo con la empresa.

Fomento de la contratación indefinida. Haciendo uso de lo que prevé el apartado b) del número 2 de la Disposición Adicional 1<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), las partes firmantes del presente convenio colectivo llegan al siguiente acuerdo:

La transformación en indefinido de un contrato de duración determinada o temporal incluido los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2.003, sea cual sea la fecha de inicio del contrato que se transforma dará lugar a la aplicación a este nuevo contrato indefinido de aquello que prevé los números 4, 5 y 6.

### Artículo 33. Fianzas

En ningún caso podrá exigirse a los empleados de fincas urbanas la prestación de fianza alguna para acceder al puesto de trabajo.

### Artículo 34. Preaviso de cese

El personal comprendido en el presente convenio que tenga el propósito de cesar al servicio de la empresa se lo comunicará a la misma por escrito y, la empresa la acusará recibo de igual forma. Esta comunicación en el caso de los porteros se efectuará con la antelación mínima de un mes, y en el de los conserjes con una antelación mínima de quince días, en ambos supuestos, sin abandonar el puesto de trabajo hasta la finalización del plazo de preaviso.

## Capítulo VIII Clasificación y definición de personal

### Artículo 35. Clasificación funcional

Los empleados de fincas urbanas se clasifican en:

A. Porteros con plena dedicación: Se entiende incluido en la categoría de portero con plena dedicación a la persona mayor de edad civil que, teniendo casa/habitación en el inmueble en el que preste sus ser-

plint els requisits de capacitat determinats en este conveni, realitze les tasques assenyalades en este en virtut de contracte de treball i en forma de dedicació exclusiva. Per al compliment de la seu activitat laboral s'entendrà que el lloc de treball serà tant en la consergeria, mostrador, etc., com desenvolupant les tasques pròpies de la seu funció.

B) Porters sense dedicació plena: s'entén inclòs en la categoria de porter sense dedicació plena la persona major d'edat civil que, tenint casa – habitació en l'immoble en què preste els seus serveis i complint els requisits de capacitat determinats en este conveni, realitze les tasques assenyalades en este en virtut de contracte de treball. Per a la realització de la seu activitat laboral com a porter s'entendrà que el lloc de treball serà tant en la consergeria, mostrador, etc., com desenvolupant les tasques pròpies de la seu funció.

C) Conserve amb dedicació plena: s'entén inclòs en la categoria de conserve amb dedicació plena la persona major d'edat civil que, sense tindre casa – habitació en l'immoble en què preste els seus serveis i complint els requisits de capacitat determinats en este conveni, realitze les tasques assenyalades en este en virtut de contracte de treball. Per al compliment de la seu activitat laboral s'entendrà que, el lloc de treball serà tant en la consergeria, mostrador, etc., com desenvolupant les tasques pròpies de la seu funció.

D) Conserve sense dedicació plena: s'entén inclòs en la categoria de conserve sense dedicació plena la persona major d'edat civil que, sense tindre casa – habitació en l'immoble en què preste els seus serveis i complint els requisits de capacitat determinats en este conveni, realitze les tasques assenyalades en este en virtut de contracte de treball. Per a la realització de la seu activitat laboral s'entendrà que, el lloc de treball serà tant en la consergeria, mostrador, etc., com desenvolupant les tasques pròpies de la seu funció.

#### Article 36. Obligacions específiques dels empleats de finques urbanes

1) Neteja, conservació i cura del portal, de la porteria, dels corredors, dels patis, dels soterranis i de les altres dependències d'ús comú, escales (incloses les d'incendi) una vegada per setmana o en casos d'emergència, excepte l'entrada o vestíbul que serà diària, així com dels aparells elèctrics o d'altres destinacions que s'hi troben instal·lats, sense que se'ls exigisquen les actuacions pròpies del personal especialitzat en el tipus d'aparell o element que requerísca atenció. En les finques destinades a habitatge en què per la configuració del seu portal hi haja locals comercials, es considerarà passatge comercial la projecció frontal d'estos, sense que siga obligació de l'empleat la seu neteja, i tampoc ho serà quan es derive del pas d'anims domèstics pels elements comuns de la finca. Els treballs de neteja s'hauran de realitzar preferentment en les primeres hores del dia, en benefici de la principal tasca, que és la vigilància.

2) Vigilància en eixes mateixes dependències, així com de les persones que entren en l'immoble, vetllant per que no s'hi pertorbe l'ordre, ni l'assossegament ni la seguretat dels que hi habiten.

3) Cuidarà de les habitacions no llogades i acompanyarà les persones que desitgen vore-les, (amb l'autorització prèvia per escrit del propietari, del president de la comunitat o del representant de la propietat, en el qual s'especificarà si ha de deixar oberta o tancada la porta d'entrada a la finca), els facilitarà totes les notícies que concernixen a estos, d'acord amb les instruccions prèviament rebudes a l'efecte; atendrà amb tota amabilitat les persones que sol·liciten notícies dels ocupants dels habitatges i altres dependències de la finca, sempre que no siguin d'índole confidencial o informatiu que afecten la seu dignitat, i haurà d'actuar sempre amb la major discreció.

4) Tindrà al seu càrrec la puntual obertura i tancament del portal, així com l'encesa i apagament dels llums dels elements comuns, es farà càrrec de la correspondència o avisos urgents que reba per als ocupants de l'immoble i per a la propietat o administració de la finca, i els farà arribar a les mans del destinatari amb la major diligència i promptitud. La correspondència ordinària la introduirà en les bústies de correu que cada propietari o inquilí tinga assignat, només en el cas

vicios y, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo y en forma de dedicación exclusiva. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

B. Porteros sin plena dedicación: Se entiende incluido en la categoría de portero sin plena dedicación a la persona mayor de edad civil que, teniendo casa/habitación en el inmueble en el que preste sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo con la posibilidad de compatibilizar estos trabajos con otra actividad retribuida. Para el cometido de su actividad laboral como portero se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

C. Conserje con plena dedicación: Se entiende incluido en la categoría de conserje con plena dedicación a la persona mayor de edad civil que, sin tener casa/habitación en el inmueble en el que preste sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su actividad laboral se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

D. Conserje sin plena dedicación: Se entiende incluido en la categoría de conserje sin plena dedicación a la persona mayor de edad civil que, sin tener casa/habitación en el inmueble en el que preste sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo con la posibilidad de compatibilizar estos trabajos con otra actividad retribuida. Para el cometido de su actividad laboral se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

#### Artículo 36. Obligaciones específicas de los empleados de fincas urbanas

1. Limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, pasillos, patios, sótanos, dependencias de uso común, escaleras (incluidas las de incendio) una vez por semana o en casos de emergencia, excepto la entrada o vestíbulo que será diaria, así como los de los aparatos eléctricos o de otros destinos que en ella se encuentren instalados, sin que se les exijan las actuaciones propias del personal especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención. En las fincas destinadas a vivienda en que por la configuración de su portal existan locales comerciales, se considerará como Pasaje Comercial la proyección frontal de los mismos, sin que sea obligación del empleado su limpieza, y tampoco lo será cualquiera que se derive del paso de animales domésticos por los elementos comunes de la finca. Los trabajos de limpieza deberán realizarse con preferencia en las primeras horas del día, en beneficio del principal cometido, que es la vigilancia.

2. Vigilancia en esas mismas dependencias, así como de las personas que entren en el inmueble, velando por que no se perturbe el orden en el mismo, ni el sosiego y seguridad de los que en él habitan.

3. Cuidará los cuartos desalquilados y acompañará a las personas que deseen verlos, (previa autorización por escrito del propietario, presidente de la comunidad o representante de la propiedad, en el que se especificará si ha de dejar abierta o cerrada la puerta de entrada a la finca) facilitándoles cuantas noticias conciernen a los mismos, de acuerdo con las instrucciones previamente recibidas al efecto; atenderá con toda amabilidad a las personas que soliciten noticias de los ocupantes de las viviendas y otras dependencias de la finca, siempre que no sean de índole confidencial o informativo que afecten a la dignidad de los mismos, debiendo obrar siempre con la mayor discreción.

4. Tendrá a su cargo la puntual apertura y cierre del portal, así como el encendido y apagado de las luces de los elementos comunes, se hará cargo de la correspondencia o avisos urgentes que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con la mayor diligencia y promptitud. La correspondencia ordinaria la introducirá en los buzones de correo que cada propietario o inquilino tenga asignado.

que no hi haja bústies de correu és quan està obligat a fer-la arribar a les mans dels ocupants de l'immoble i per als propietaris o administradors o administració de la finca amb la major diligència i promptitud.

5) Complirà els encàrrecs, avisos i comissions encomanades pel propietari de l'immoble o pels seus representants legals, pel president de la comunitat de propietaris o de la cooperativa i per l'administrador de la finca, i si fóra encarregat del cobrament dels lloguers o comptes de la comunitat de propietaris o cooperativa, ho complirà sense demora, i entregará immediatament els fons recaptats de la forma que se li haja assenyalat. Seran a càrec de la propietat les despeses de qualsevol classe que en estos encàrrecs, avisos, comissions o cobraments es puguen produir.

6) Comunicarà a la propietat qualsevol intent o realització per part dels inquilins, de situacions que puguen suposar molèstia per als altres o que donen lloc a subarrendaments o a ocupacions clandestines o traspasos fraudulents, i així mateix comunicarà qualsevol obra que es realitze en els habitatges o locals i que haja arribat al seu coneixement.

En cap cas serà funció de l'empleat la retirada de les runes originades per estes obres, sense perjuí de les funcions que té assignades en el present article.

7) S'ocuparà dels serveis de calefacció i aigua calenta central, llevat que la propietat els tinga contractats a un tercer, de la centralita telefònica, si no hi ha telefonista, i dels ascensors i muntacàrregues que hi haja en la finca, així com de tots els motors que s'utilitzen per als serveis comuns.

8) Posarà urgentment en coneixement de la propietat o administració i de la casa conservadora totes aquelles anomalies o averies que observe en el funcionament dels aparells corresponents, i suspindrà el servei afectat, davall la seua responsabilitat, si pot haver-hi perill en la seua utilització.

9) Cuidarà de les habitacions on hi ha els comptadors i els motors i les entrades d'energies elèctriques, així com de les canonades generals d'aigua, dels baixants i dels albellons receptors d'aigües pluvials en terrasses, terrats, patis, etc., d'accés per serveis comunals i que no comporten perillositat.

10) En cas de nevada, complirà els usos i costums del lloc i tot allò que disposen les Ordenances Municipals de la localitat.

11) Tindrà l'obligació de traslladar els poals col·lectius de fem de l'immoble fins al lloc destinat per les Ordenances Municipals per a la seua retirada pels seus servics, però no haurà de recollir poals, bosses o recipients de cada pis o del dipòsit col·lector, que serà objecte de pacte individual o col·lectiu.

12) Els ocupants dels habitatges hauran d'autoritzar per escrit el porter o el conserge la recollida de qualsevol tipus de certificats i/o documents al seu nom.

Per raons de salubritat i higiene no es depositaran fems en cap manera en els replanells de les escales, i s'haurà de fixar un lloc adequat per a tal dipòsit.

### Article 37

Els empleats de finques urbanes no podran cobrar cap emolument per les funcions especificades en l'article 36 del present conveni i, en especial les que es referixen els apartats 3 i 5 de l'article esmentat, excepte pacte en contra.

### Article 37 bis. Telefonades al servei de la propietat

Els empleats de finques urbanes tindran dret a cobrar de la propietat de la finca a càrec seu, les telefonades efectuades al servei d'esta, prèvia justificació d'estes.

### Capítol IX Permisos retribuïts

### Article 38. Permisos

Els empleats de finques urbanes subjectes al present conveni col·lectiu tindran dret a les llicències i permisos que a continuació s'expressen, amb dret a remuneració, per algun dels motius i duració següents:

Sólo en el caso de que no existiesen buzones de correo es cuando está obligado de hacerla llegar a manos de los ocupantes del inmueble y para los propietarios o administradores o administración de la finca con la mayor diligencia y prontitud.

5. Cumplimentará los encargos, avisos y comisiones encomendadas por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y, administrador de la finca y si fueran encargados del cobro de los alquileres o cuentas de la comunidad de propietarios o cooperativa, lo cumplimentará sin demora, entregando inmediatamente los fondos recaudados en la forma que le haya sido señalada, siendo a cargo de la propiedad los gastos de toda clase que en dichos encargos, avisos, comisiones o cobros pudieran producirse.

6. Comunicará a la propiedad cualquier intento o realización por parte de los inquilinos, de situaciones que pudieran suponer molestia para los demás o que den lugar a subarrendamientos o ocupaciones clandestinas o traspasos fraudulentos, comunicando así mismo cualquier obra que se realice en las viviendas o locales y que haya llegado a su conocimiento.

En ningún caso será cometido del empleado la retirada de los escombros originados por tales obras, sin perjuicio de las funciones que tiene asignadas en el presente artículo.

7. Se ocupará de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados a un tercero, de la centralita telefónica, si no hubiera telefonista, y de los ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes.

8. Pondrá urgentemente en conocimiento de la propiedad o administración y de la casa conservadora cuantas anomalías o averías observe en el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado, bajo su responsabilidad, si pudiera haber peligro en su utilización.

9. Cuidará de los cuartos de contadores y motores y de las entradas de energías eléctricas, así como de la conducción general de agua, bajantes y sumideros receptores de aguas pluviales en terrazas, azoteas, patios, etc. de acceso por servicios comunales y que no entrañen peligrosidad.

10. En caso de nevada, cumplimentará los usos y costumbres del lugar y cuanto dispongan las Ordenanzas Municipales de la localidad.

11. Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura del inmueble hasta el lugar destinado por las Ordenanzas Municipales para su retirada por sus servicios, no así la recogida de cubos, bolsas o recipientes de cada piso o del pozal colector, que será objeto de pacto individual o colectivo.

12. Los ocupantes de las viviendas deberán de autorizar por escrito al portero o conserje la recogida de todo tipo de certificados y / o documentos a su nombre.

Por razones de salubridad e higiene no se depositarán basuras en forma alguna en los rellanos de las escaleras, debiéndose de fijar un lugar adecuado para tal depósito.

### Artículo 37

Los empleados de fincas urbanas no podrán cobrar emolumento alguno por las funciones especificadas en el artículo 36 del presente convenio y, en especial a los que se refieren los apartados 3 y 5 del citado artículo, salvo pacto en contra.

### Artículo 37 bis. Llamadas telefónicas al servicio de la propiedad

Los empleados de fincas urbanas tendrán derecho a cobrar de la propiedad de la finca a su cargo, las llamadas telefónicas efectuadas al servicio de la misma, previa la justificación de las mismas.

### Capítulo IX Permisos retribuidos

### Artículo 38. Permisos

Los empleados de fincas urbanas sujetos al presente convenio colectivo tendrán derecho a las licencias y permisos que a continuación se expresan, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

1) Quinze dies naturals en cas de matrimoni, que no es podran diferir i seran de mutu acord, acumulables al periodo de vacances.

2) Tres dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies. Permís d'un dia en el cas de la filla o de la nora de l'empleat.

3) Un dia per trasllat del domicili habitual.

4) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o de caràcter privat.

5) Un dia de permís en el cas de boda del fill/a.

6) Un dia de permís per a assumptes propis no acumulable a ponts, vacances, festivitats, etc.

#### Article 38, bis. Parelles de fet

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret. S'entindrà com parella de fet, aquella que estiga convivint de fet, estiga empadronada en el mateix domicili i inscrita com a parella en el Registre Municipal del domicili o de la Generalitat de Catalunya o Registre Públic Oficial per a estes situacions i això, amb un any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retribuït. L'empresa podrà sol·licitar en tot cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

#### Capítol X

#### Faltes, sancions i procediment sancionador

#### Article 39. Faltes

Correspon al propietari de l'immoble, al president de la comunitat de propietaris, a la cooperativa o l'administrador, sancionar, si és el cas, les accions o omisions verificades pels empleats de finques urbanes en l'exercici de les seues funcions.

Les faltes es classificaran en

A) Lleus.

B) Greus.

C) Molt greus.

Prescriuran si és el cas als 10, 20 i 60 dies respectivament, comptats a partir de la seu comissió o des de la data en què s'haja tingut coneixement dels fets.

A) Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus totes aquelles que produïsquen perturbació lleugera en els serveis a càrrec del treballador i les queixes reiterades dels veïns ocupants de la casa, titulars del contracte d'arrendament, copropietaris, etc., ja siga d'habitatge o local de negoci.

B) Faltes greus.

La falta de neteja, tant en la seu persona com en les dependències a càrrec seu.

La desobediència, indisciplina o negligència inexcusable en el treball.

La falta de respecte de paraula u obra al propietari, al president de la comunitat o cooperativa, a l'administrador, als inquilins, als copropietaris de l'edifici i al personal de les famílies que amb ells conviven.

El trencament de la reserva obligatòria en relació amb el bon nom de la finca i dels seus habitants.

La reiteració de faltes lleus.

C) Faltes molt greus.

L'abandonament notori de la vigilància de l'edifici, elements comuns i la resta de deures al seu càrrec (especificats en l'article 36 del present conveni).

La reincidència en la comissió de faltes greus.

Els maltractaments de paraula u obra al propietari, al president de la comunitat o cooperativa, a l'administrador o als habitants de l'edifici o els seus familiars que amb ells conviven, així com als seus empleats.

El frau, robatori o furt, o la retenció indeguda dels objectes entregats a la seu custòdia.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, que no se podrán diferir, siendo de mutuo acuerdo, acumulables al periodo de vacaciones.

2. Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Permiso de un día en el caso de alumbramiento de la hija o de la nuera del empleado.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o de carácter privado.

5. Un día de permiso en el caso de la boda del hijo/a.

6. Un día de permiso para asuntos propios no acumulable a puentes, vacaciones, festividades, etc.

#### Artículo 38 bis. Parejas de hecho

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto de la Generalitat de Cataluña o Registro Público Oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

#### Capítulo X

#### Faltas, sanciones y procedimiento sancionador

#### Artículo 39. Faltas

Corresponde al propietario del inmueble, presidente de la comunidad de propietarios, cooperativa o administrador, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados de fincas urbanas en el ejercicio de sus funciones.

Las faltas se clasificarán:

A. Leves.

B. Graves.

C. Muy graves.

Prescribiendo en su caso a los 10, 20 y 60 días respectivamente, contados a partir de su comisión o en su defecto desde la fecha en que se haya tenido conocimiento de los hechos.

A. Faltas leves. Se considerarán faltas leves todas aquellas que produzcan perturbación ligera en los servicios a cargo del trabajador y las quejas reiteradas de los vecinos ocupantes de la casa, titulares del contrato de arrendamiento, copropietarios, etc., ya sea de vivienda o local de negocio.

B. Faltas graves.

La falta de aseo, tanto en su persona como en las dependencias a su cargo.

La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.

La falta de respeto de palabra u obra al propietario, presidente de la comunitat o cooperativa, administrador, inquilinos, copropietarios del edificio y personal de las familias que con ellos convivan.

La ruptura de la reserva obligada en relación al buen nombre de la finca y de sus habitantes.

La reiteración de faltas leves.

C. Faltas muy graves.

El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo (especificados en el artículo 36 del presente convenio).

La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Los malos tratos de palabra u obra al propietario, presidente de la comunitat o cooperativa, administrador o moradores del edificio o sus familiares que con ellos convivan, así como a sus empleados.

El fraude, robo o hurto, o la retención indebida de los objetos entregados a su custodia.

Qualsevol altra falta greu contra la moral, la propietat o les persones.

Queixes reiterades per escrit de la meitat més un dels veïns ocupants de la casa, copropietaris, titulars del contracte d'arrendament, ja siga habitatge o de local de negoci.

#### Article 40. Sancions

Les sancions que procedix imposar seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal o escrita.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 7 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 30 a 60 dies i acomiadament.

#### Article 41. Procediment sancionador

Primer. Contra les sancions greus i molt greus que li siguten imposades a l'empleat de finques urbanes, este té el dret a recorrer-les davant dels jutjats socials, prèvia la conciliació obligatòria davant del S.C.I. del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Segon. Les sancions per suspensió d'ocupació i sou s'imposaran amb reserva del seu període de compliment i, en el supòsit de ser recorregudes pel treballador davant dels jutjats socials, no es compliran fins que estos dicten sentència i d'acord amb els seus termes.

Tercer. La sanció imposta, quan els fets hagen causat danys o perjuïs patrimonials, no impedirà l'exercici de les accions pertinents per qui resulte perjudicat.

Quart. Quan els fets sancionats puguen constituir falta o delicto perseguibles d'ofici, la propietat haurà de complir l'obligació general de formular la corresponent denúncia davant de l'autoritat competent.

### Capítol XI Drets sindicals

#### Article 42

Els empleats de finques urbanes es regiran en matèria de drets sindicals, pel que preveu la Llei Orgànica 11/1.985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i pel Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març).

### Capitol XII Disposicions diverses

#### Article 43. Seguretat i higiene

En tant que afecta la seguretat i la higiene en el treball, caldrà ajustar-se en cada moment al que disposa la normativa legal en estes matèries.

#### Article 44. Text del conveni

El text del present conveni col·lectiu es redactarà en llengua catalana i en llengua castellana.

#### Article 45. Ordenança laboral d'empleats de finques urbanes

Derogada al seu moment per conveni col·lectiu de treball l'ordenança laboral d'empleats de finques urbanes, les relacions laborals entre els treballadors i els empresaris del sector a la Comunitat Autònoma de Catalunya, es regiran d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu de treball.

#### Article 46. Dret supletori

Per a tot allò no previst en el present conveni col·lectiu caldrà ajustar-se al que disposen els Laudes dels anys 1979 i 1980, al Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març), i la normativa de legal aplicació.

#### Article 47. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març

Ambdues representacions acorden desplegar en l'àmbit del present conveni col·lectiu de treball, tot el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22

Cualquier otra falta grave contra la moral, la propiedad o las personas.

Quejas reiteradas por escrito de la mitad más uno de los vecinos ocupantes de la casa, copropietarios, titulares del contrato de arrendamiento, ya sea vivienda o de local de negocio.

#### Artículo 40. Sanciones

Las sanciones que procede imponer serán las siguientes:

- a. Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 15 días.
- c. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días y despido.

#### Artículo 41. Procedimiento sancionador

Primer: Contra las sanciones graves y muy graves que, le sean impuestas al empleado de fincas urbanas este tiene el derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el S.C.I. del Departamento de Treball de la Generalitat de Cataluña.

Segundo: Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Tercero: La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones pertinentes por quien resulte perjudicado.

Cuarto: Cuando los hechos sancionados puedan constituir falta o delito perseguibles de oficio, la propiedad deberá cumplir la obligación general de formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

### Capítulo XI Derechos sindicales

#### Artículo 42

Los empleados de fincas urbanas se regirán en materia de derechos sindicales, por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

### Capítulo XII Disposiciones varias

#### Artículo 43. Seguridad e higiene

En cuanto afecta a la seguridad e higiene en el trabajo, se estará en cada momento a lo dispuesto en la normativa legal en dichas materias.

#### Artículo 44. Texto del convenio

El texto del presente convenio colectivo se redactará en lengua catalana y en lengua castellana.

#### Artículo 45. Ordenanza laboral de empleados de fincas urbanas

Derogada en su día por Convenio colectivo de trabajo la ordenanza laboral de empleados de fincas urbanas, las relaciones laborales entre los trabajadores y los empresarios del sector en la Comunidad Autónoma de Cataluña, se regirán de acuerdo con lo previsto en el presente convenio colectivo de trabajo.

#### Artículo 46. Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en los Laudos de los años 1979 y 1980, al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y a la normativa de legal aplicación.

#### Artículo 47

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Ambas representaciones acuerdan desarrollar en el ámbito del presente convenio colectivo de trabajo, todo lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

de març (BOE número 71 de 23 de març de 2007) per a la igualtat de dones i homes.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

##### Primera

La percepció dels salariis derivats de l'aplicació del present conveni col·lectiu, produïxen efectes des del dia 1 de gener de 2007, sense perjuí de la seu publicació en el DOGC.

##### Segona

Les indemnitzacions pel concepte de baixa d'I.T. per malaltia o accident, es pagaran al treballador a mes vençut, comptat des de l'inici de la baixa, d'acord amb la normativa legal vigent respecte d'això.

##### Tercera

El pagament dels endarreriments derivats de l'aplicació del present conveni es faran efectius com a màxim en el termini de 30 naturals, comptats des de l'endemà de la seu publicació en el DOGC.

##### Quarta

L'increment salarial per als anys 2008 i 2009 es pacta en la forma següent:

Per a l'any 2008 el salari base del conveni s'incrementarà en un percentatge equivalent al creixement de l'IPC en l'àmbit de l'Estat durant el període comprés entre l'1 de gener de 2007 i el 31 de desembre de 2007, segons les dades oficials publicats per l'INE.

Per a l'any 2009 el salari base del conveni s'incrementarà en un percentatge equivalent al creixement de l'IPC en l'àmbit de l'Estat durant el període comprés entre l'1 de gener de 2008 i el 31 de desembre de 2008, segons les dades oficials publicats per l'INE.

Els conceptes previstos en els articles 16, 17, 18 i 19 del present conveni col·lectiu mantindran els seus sistemes de càlcul sobre els valors resultants d'aplicar els increments establits en els dos paràgrafs anteriors.

##### Cinquena

Les parts firmants del present conveni col·lectiu recomanen que en els supòsits de conflicte, se sol·liciti de mutu acord la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

##### Única

Qualsevol referència al Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Real Decret Legislativo 1/1995, de 24 de març) recollida en el text, s'entindrà integrada en este com a condició més beneficiosa.

(BOE número 71 de 23 de marzo de 2007) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### Primera

La percepción de los salarios derivados de la aplicación del presente convenio colectivo, surten efectos desde el día 1 de enero de 2007, sin perjuicio de su publicación en el DOGC.

##### Segunda

Las indemnizaciones por el concepto de baja de I.T. por enfermedad o accidente, se pagaran al trabajador a mes vencido, contado desde el inicio de la baja, de acuerdo con la normativa legal vigente al respecto.

##### Tercera

El pago de los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se hará efectivo como máximo en el plazo de 30 naturales, contados desde el día siguiente al de su publicación en el DOGC.

##### Cuarta

El incremento salarial para los años 2008 y 2009 se pacta en la siguiente forma:

Para el año 2008 el salario base del Convenio se incrementara en un porcentaje equivalente al crecimiento del IPC en el ámbito del Estado durante el período comprendido entre 1 de enero de 2007 y 31 de diciembre de 2007, según los datos oficiales publicados por el INE, más un 0,60 por 100.

Para el año 2009 el salario base del Convenio se incrementara en un porcentaje equivalente al crecimiento del IPC en el ámbito del Estado durante el período comprendido entre 1 de enero de 2008 y 31 de diciembre de 2008, según los datos oficiales publicados por el INE., más un 0,60 por 100.

Los conceptos previstos en los artículos 16, 17, 18 y 19 del presente convenio colectivo mantendrán su sistema de cálculo sobre los valores resultantes de aplicar los incrementos establecidos en los dos párrafos anteriores.

##### Quinta

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, recomiendan que en los supuestos de conflicto, se solicite de mutuo acuerdo la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Única

Cualquier referencia al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) recogida en el texto, se entenderá integrada en el mismo como condición más beneficiosa.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de gener de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de treball per al sector d'elaboració de torrefactores de café, succedanis i xocolates de la Comunitat Valenciana, (codi 8000725). [2008/2111]*

Vist el text articulat del Conveni Col·lectiu de treball per al sector d'elaboració de torrefactores de café, succedanis i xocolates de la Comunitat Valenciana, (codi 8000725), firmat en data 19 de novembre de 2007, de part empresarial per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i de l'altra, per part dels treballadors, per la Federació Agroalimentària de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i Comissions Obreres del País Valencià, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original del conveni.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de gener de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de café i succedanis de la Comunitat Valenciana

### Capítol primer Disposicions generals

#### Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu afectarà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactores de café i succedanis, ubicades a la Comunitat Valenciana.

#### Article 2. Àmbit personal

Comprendrà a les empreses indicades en l'article anterior i a tots els seus treballadors.

Regirà igualment per a aquelles empreses que reunint estes condicions s'establisquen en el futur, dins del camp d'aplicació d'este conveni.

#### Article 3. Àmbit temporal

Este conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2009, i entrerà en vigor el dia de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província, no obstant els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2007.

La denúncia del present conveni haurà de fer-se amb 30 dies d'antelació a la data del seu venciment.

#### Article 4. Legislació supletòria

En tot allò no previst en este conveni caldrà ajustar-se al que disposa el Laude Arbitral per a les indústries d'Alimentació, així com el que preveu l'Estatut dels Treballadors, i el que estableix la legislació general aplicable.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana, (código 8000725). [2008/2111]*

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo para el sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana, (código 8000725), firmado en fecha 19 de noviembre de 2007, de parte empresarial por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y de otra, por parte de los trabajadores, por la Federación Agroalimentaria de la Unión General de Trabajadores del País valenciano (UGT-PV), y Comisiones Obreras del País Valenciano, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de enero de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana

### Capítulo primero Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará a las industrias de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos, ubicadas en la Comunitat Valenciana.

#### Artículo 2. Ámbito personal

Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores.

Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en el futuro, dentro del campo de aplicación de este convenio.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, y entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007.

La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento.

#### Artículo 4. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para las industrias de Alimentación, así como lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y lo establecido en la legislación general aplicable.

#### Article 5. Seguretat i higiene

Sobre este respecte caldrà ajustar-se puntualment al que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les empreses es comprometen a realitzar revisions mèdiques almenys una vegada a l'any i cada vegada que per provades raons siga necessari, independentment del nombre de treballadors de l'empresa, i en especial, en producció.

Les empreses es comprometen a donar informació als representants dels treballadors de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals i absentisme, almenys trimestralment.

#### Article 6. Comissió Paritària

S'estableix per a la vigilància i compliment de les gestions que es deriven del present conveni una Comissió Paritària d'acord amb el que s'indica a continuació:

1. Estarà composta per quatre representants de les empreses afectades per este conveni, designades per la Federació Empresarial Agroalimentària de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i l'Associació Empresarial de Torrefactores de Cafè i Xocolates.

2. Quatre representants dels treballadors, designats entre els membres de la Comissió Negociadora per la part social firmants del present conveni.

3. Els assessors que lliurement designen les parts els quals tindran veu però no vot.

4. El president i el secretari de la Comissió Paritària, seran elegits pels membres de la Comissió esmentada en les ocasions que siga necessària constituir-la. El president actuarà com a moderador, i el secretari serà l'encarregat d'alçar les actes corresponents, si no són elegits entre els membres de les representacions empresarials o socials, tindran veu però no vot.

5. Les decisions de la Comissió Paritària s'adoptaran per majoria simple d'ambdues representacions.

6. Ambdues representacions podrán designar, si lo estimen pertinente, los substitutos que estimen necesarios.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

1. Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguen sotmesos, que no seran d'obligat compliment si no hi ha acord entre les parts.

2. Les d'interpretació i aplicació d'allò pactat.

3. Les de seguiment del conjunt dels acords.

En els assumptes en què no s'arriba a acord, ambdues parts se sotmeten al que dicte la comissió extrajudicial de conflictes de mutu acord.

#### Article 7. Absorció i compensació

Si per disposicions de l'òrgan del Ministeri de Treball o dels òrgans autònomicos, experimenten modificacions les actuals condicions econòmiques, les millores introduïdes pel present conveni seran absorbides per les de la seua mateixa naturalesa.

No obstant això, si alguna empresa o treballador té estableties retribucions o condicions laborals que així mateix, considerades globalment i en còmput anual, són superiors a les d'este conveni, es respectaran a títol individual com a condició més beneficiosa.

Tots els conceptes econòmics recollits en el present conveni experimentaran els increments econòmics que es pacten en el mateix.

#### Capítol segon Regulació laboral

#### Article 8. Igualtat de retribucions

De conformitat amb el que estableix l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball igual, el mateix salari, tant per salari base, com pels complementos salariais, sense cap discriminació.

#### Article 9. Drets sindicals

En relació amb els drets sindicals, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent, i en particular al que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

#### Artículo 5. Seguridad e higiene

A este respecto se estará puntualmente a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas por lo menos una vez al año y cada vez que por probadas razones sea necesario, independientemente del número de trabajadores de la empresa, y en especial, en producción.

Las empresas se comprometen a dar información a los representantes de los trabajadores de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo, al menos trimestralmente.

#### Artículo 6. Comisión Paritaria

Se establece para la vigilancia y cumplimiento de las gestiones que se deriven del presente convenio una Comisión Paritaria según lo que se indica a continuación:

1. Estará compuesta por cuatro representantes de las empresas afectadas por este Convenio, designadas por la Federación Empresarial Agroalimentaria de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y la Asociación Empresarial de Torrefactores de Café y Chocolates.

2. Cuatro representantes de los trabajadores, designados entre los miembros de la Comisión Negociadora por la parte social firmantes del presente convenio.

3. Los asesores que libremente designen las partes los cuales tendrán voz pero no voto.

4. El presidente y el secretario de la Comisión Paritaria, serán elegidos por los miembros de la citada Comisión en las ocasiones que fuera necesaria la constitución de la misma. El presidente actuará como moderador, y el secretario será el encargado de levantar las correspondientes actas, si no son elegidos de entre los miembros de las representaciones empresariales o sociales, tendrán voz pero no voto.

5. Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de ambas representaciones.

6. Ambas representaciones podrán designar, si lo estiman pertinente los sustitutos que estimen necesarios.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos, no siendo de obligado cumplimiento si no existe acuerdo entre las partes.

2. Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

3. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

En los asuntos en que no se llegue a acuerdo, ambas partes se someten a lo que dicte la comisión extrajudicial de conflictos de mutuo acuerdo.

#### Artículo 7. Absorción y compensación

Si por disposiciones del órgano del Ministerio de Trabajo o de los órganos autonómicos, sufriesen modificaciones las actuales condiciones económicas, las mejoras introducidas por el presente convenio serán absorbidas por las de su misma naturaleza.

No obstante, si alguna empresa o trabajador tuviera establecidas retribuciones o condiciones laborales que asimismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueran superiores a las de este convenio, se respetarán a título individual como condición más beneficiosa.

Todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio sufrirán los incrementos económicos que se pacten en el mismo.

#### Capítulo segundo Regulación laboral

#### Artículo 8. Igualdad de retribuciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna.

#### Artículo 9. Derechos sindicales

Con relación a los derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en particular a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Els Comités d'Empresa tenen el dret a disposar del crèdit de les hores mensuals retribuïdes, d'acord amb la legislació vigent. Les hores esmentades podran acumular-se de forma trimestral, o bé cedir-se a un altre delegat de la mateixa opció sindical.

#### Article 10. Remuneracions i actualització salarial

Les taules salarials vigents des de l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2007 són les que figuren en l'annex del present conveni.

Per al segon i tercer any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener de cada any d'acord amb el IPC previst pel Govern més un 0,5%.

Finalitzat el segon i tercer de vigència, les taules es revisaran exactament en la diferència entre el IPC previst pel Govern més el 0,5%, per a cada un d'eixos anys i el IPC real constatat més el 0,5% en cada un d'ells.

El pagament de les possibles diferències per l'aplicació del present conveni en matèria de salari es liquidarà per les empreses en un termini de tres mesos a partir de la publicació del present conveni o de les seues revisions salariales.

#### Article 11. Jornada laboral

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 34 de la Llei 8/1980 de 10 de març (E.T. modificat per la Llei 4/1983 de 29 de juny, que literalment diu: «2.La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu. S'entendrà per jornada partida aquella en què hi haja un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim.

La jornada anual quedará establecida en 1.784 hores.

En els supòsits de jornada continuada s'establirà un període de descans no inferior a quinze minuts. El temps de descans en jornada continuada previst en este article, es considerarà temps treballat efectiu quan per acord individual o col·lectiu entre empresaris i treballadors, així estiga establert o s'establisca.

La jornada setmanal s'efectuarà amb caràcter general de dilluns a divendres.

Les hores realitzades dins de la jornada nocturna tindran un recàrcer del 25% sobre el preu de l'hora ordinària.

La jornada nocturna s'entendrà que comença a les 22 hores i conclourà a les 6 hores. No obstant això, l'inici avançat o la prolongació de la jornada derivada del temps d'entrepa, distribució irregular de jornada, o adequació del lloc de treball no s'entendrà com a jornada nocturna.

Hores extraordinàries: Les hores extraordinàries tindran el principi de voluntarietat, i tindran un valor superior al valor de l'hora ordinària.

S'establix la fórmula següent per al càlcul de l'hora extraordinària:

$$\frac{\text{Salari anual}}{1784 \text{ hores anuals}} = \text{hora ordinària}$$

$$\text{hora ordinària} \times (\text{tant per cent}) = \text{valor hora extraordinària}$$

#### Article 12. Antiguitat consolidada

Els treballadors que perceben quantitats pel concepte d'antiguitat consolidada, reflectida en la casella del mateix nom en el full de salari, voran anualment incrementada la dita quantitat en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

Els treballadors de nova incorporació no tindran dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni per tant acumularan triennis ni cap altra fórmula per eixe concepte.

Per als treballadors del sector de xocolates i succedanis d'estos, quant a l'antiguitat, se'ls aplicarà la que estava determinada en el seu antic conveni.

#### Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu.

Los Comités de Empresa tienen el derecho a disponer del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente. Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

#### Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial

Las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007 son las que figuran en el anexo del presente convenio.

Para el segundo y tercer año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero de cada año de acuerdo con el IPC previsto por el Gobierno más un 0,5%.

Finalizado el segundo y tercer de vigencia, las tablas se revisarán exactamente en la diferencia entre el IPC previsto por el Gobierno más el 0,5%, para cada uno de dichos años y el IPC real constatado más el 0,5% en cada uno de ellos.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

#### Artículo 11. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (ET modificado por la Ley 4/1983 de 29 de junio, que literalmente dice: «2.La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

La jornada anual quedara establecida en 1.784 horas.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

Las horas realizadas dentro de la jornada nocturna tendrán un recargo del 25% sobre el precio de la hora ordinaria.

La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22 horas y concluirá a las 6 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo, distribución irregular de jornada, o adecuación del sitio de trabajo no se entenderá como jornada nocturna.

Horas extraordinarias: Las hora extraordinarias tendrán el principio de voluntariedad, y tendrán un valor superior al valor de la hora ordinaria.

Se establece la siguiente fórmula para el cálculo de la hora extraordinaria:

$$\frac{\text{Salario anual}}{1784 \text{ horas anuales}} = \text{hora ordinaria}$$

$$\text{hora ordinaria} \times (\text{tanto por ciento}) = \text{valor hora extraordinaria}$$

#### Artículo 12. Antigüedad consolidada

Los trabajadores que perciban cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, reflejada en la casilla del mismo nombre en la hoja de salarios, verán anualmente incrementada dicha cantidad en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Para los trabajadores del sector de chocolates y sucedáneos de los mismos, en cuanto a la antigüedad, se les aplicará la que venía determinada en su antiguo convenio.

#### Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano.

Els treballadors meritaran una paga denominada paga extra d'estiu que es pagarà el dia 15 de juliol. La quantia de la paga serà l'equivalent a una mensualitat del salari base, més l'antiguitat consolidada que corresponga a cada treballador.

#### Paga extra de Nadal.

Els treballadors meritaran en proporció al temps efectivament treballat, una paga denominada paga extra de Nadal, que serà pagada el 15 de desembre. La quantia de la paga serà l'equivalent a l'import d'una mensualitat del salari base, més l'antiguitat consolidada que corresponga.

#### Article 14. Participació en beneficis

Així mateix i amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses pagaran als seus treballadors una gratificació equivalent a trenta dies del salari base, més l'antiguitat consolidada que corresponga, l'import de la qual es pagarà la segona quinzena de març.

#### Article 15. Vacances

Tot el personal afectat per este conveni tindrà unes vacances anuals de trenta dies naturals, que es gaudiran en els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, podrán gaudir-se en dos períodes. En el cas de no poder-les gaudir en els mesos indicats, tindrán dret a un increment consistent en cinc dies més de vacances; no obstant això, si no es gaudixen durant els mesos indicats per petició del treballador, no tindrán dret al dit increment. Es pagaran d'acord amb el salari que figura en l'anex, més l'antiguitat consolidada que corresponga. El personal de nou ingrés que no porte prestat un any de servei en l'empresa, gaudirà la part proporcional de vacances que li corresponga.

A fi que el personal de les empreses puga gaudir de les seues vacances d'estiu, la Direcció i el Comité o Delegats de personal estableiran els torns corresponents, els quals prendran com a criteri el que tindrà preferència en la primera ocasió, els treballadors de major antiguitat, per a elegir els torns corresponents, de tal forma que estos torns siguin de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguen ocasió de gaudir les seues vacances en el període que elegisquen.

#### Article 16. Malaltia i accidents

El treballador que estiga en situació de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada d'accident de treball o malaltia professional, tindrà dret que l'empresa li complete des del primer dia de la baixa fins al 100% el salari base, més l'antiguitat consolidada que li corresponga sobre la indemnització econòmica que perceba per eixe motiu de l'entitat gestora o Mútua Patronal de la Seguretat Social fins a un total de dotze mensualitats.

Així mateix, l'empleat que es trobe de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada de malaltia comuna o accident no laboral, tindrà dret que l'empresa li complete a partir del vuité dia el 100% del salari base i l'antiguitat consolidada que procedisca, sobre la prestació econòmica que perceba de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

Les empreses tindran la facultat de comprovar la realitat de la incapacitat i els membres del comité d'empresa o delegats de personal, col·laboraran amb estes per a evitar les percepcions indegudes d'estos complementos.

El personal malalt estarà obligat a comunicar a l'empresa, abans que transcorreguen quatre hores de la iniciació de la seu jornada, a la qual no puguen assistir, el motivo i les circumstàncies de la seu absència, o en cas contrari perderan el dret al complement indicat en este article.

#### Article 17. Indemnització per cessament

A fi de premiar la fidelitat i la permanència dels treballadors en les empreses, es pacta que aquells treballadors que cessen voluntàriament o per acomiadament, sempre que no siga procedent, en estes, durant la vigència del conveni, amb una antiguitat d'almenys 20 anys, tindran dret a gaudir de vacances retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

Per cessament als 60 i 61 anys, 93 dies de vacances.

Los trabajadores devengarán una paga denominada paga extra de verano que se abonará el día 15 de julio. La cuantía de la paga será el equivalente a una mensualidad del salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda a cada trabajador.

#### Paga extra de Navidad.

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada paga extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre. La cuantía de la paga será el equivalente al importe de una mensualidad del salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda.

#### Artículo 14. Participación en beneficios

Asimismo y con el carácter de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda y cuyo importe se abonará la segunda quincena de marzo.

#### Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos periodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, no tendrán derecho a dicho incremento. Se abonarán de acuerdo con el salario que figura en el anexo, más la antigüedad consolidada que corresponda. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la Dirección y el Comité o Delegados de personal establecerán los turnos correspondientes, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, los trabajadores de mayor antigüedad, para elegir los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan.

#### Artículo 16. Enfermedad y accidentes

El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100% el salario base, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o Mutua Patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.

Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100% del salario base y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.

Las empresas tendrán la facultad de comprobar acerca de la realidad de la incapacidad y los miembros del comité de empresa o delegados de personal, colaborarán con las mismas para evitar las percepciones indebidas de estos complementos.

El personal enfermo vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, antes de que transcurran cuatro horas de la iniciación de su jornada, para la que no pudiesen asistir, el motivo y circunstancias de su ausencia, o en caso contrario perderán el derecho al complemento indicado en este artículo.

#### Artículo 17. Indemnización por cese

Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente o por despido, siempre que no sea procedente, en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 60 y 61 años, 93 días de vacaciones.

Per cessament als 62 i 63 anys, 62 dies de vacances.

Per cessament als 64 anys, 31 dies de vacances.

El gaudi d'estes vacances, es farà efectiu amb la corresponent antelació al seu cessament, i el treballador haurà de comunicar fehament a l'empresa la seua decisió.

#### Article 18. Roba de treball

Les empreses entregaran a tot el personal que preste servici en estes dos equips de treball a l'any i calçat adequat, que s'entregarán en un termini màxim de 3 mesos a partir de la firma del present conveni.

Estos equipos serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 109,32 euros por eixe concepte.

#### Article 19. Organització del treball

De conformitat amb el que disposa l'article 6 de l'antiga Ordenança Laboral per a les Indústries de l'Alimentació, ja derogada, és facultat de la direcció de l'empresa, l'organització pràctica del treball, amb subjecció a les disposicions vigentes en la matèria.

Els sistemes de racionalització, mecanització i distribució del treball, que conforme als principis generalment admesos, que puga adoptar l'empresa, ho seran prèvia informació i coneixement dels Comités o Delegats de personal, els quals podrán formular els suggeriments que estimen convenient amb vista a l'aplicació d'estos sistemes.

#### Article 20. Dietes

S'entén per dietes aquelles meritacions que ha de percebre el treballador amb independència de la seua retribució habitual, com a compensació de les despeses, perjuís o incomoditats que li origina la necessitat desplaçar-se d'un lloc a un altre per a l'execució del seu treball.

Comprén els conceptes que s'indiquen i es regiran per les normes següents:

##### Dietes:

1. Si per necessitat del servici algun treballador ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat en què habitualment té el seu destí, l'empresa li pagará una dieta del 75 per 100 del seu salari base, quan efectue una menjar fora del domicili. Este percentatge s'elevarà al 150 per 100 quan el treballador haja de menjar i dormir en distinta localitat.

En els casos en què es comence la jornada dues hores abans de la normal, percebrà per dietes de desayuno el 10 per 100 del salario base de la seua categoria professional. Si la tornada s'efectua después de les vint-i-dos hores, meritarà per concepte de sopar la dieta del 75 per 100 del salario mencionat.

2. Quan algun treballador efectue el seu desplaçament per ordre de l'empresa, sempre que torne a dormir al domicili, se li sumarà la totalitat de les hores invertides exclusivament en l'anada i tornada del seu viatge, amb les efectivament treballades, i totes les que sobrepassen de la jornada normal de treball seran valorades com hores extraordinàries, amb els recàrrecs legalment establits, tot això amb independència del règim de compensació o dietes que puguen correspondre-li reglamentàriament.

3. Quan per la distància o circumstància de desplaçament no siga possible la tornada del treballador a pernoctar en el seu domicili, caldrà ajustar-se a allò convingut entre l'empresa i el treballador pel que fa a les hores de viatge.

4. Per acord entre empresa i treballador, l'import corresponent a les dietes, i a la mitja dieta, podrà incrementar-se com a màxim, fins a l'import establegit fiscalment com deduible de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, sense dret a retenció.

##### Despeses de locomoció:

En les quals caben tres situacions:

1. Que l'empresa pose un vehicle a disposició del treballador, i en este cas no hi haurà dret a percebre cap quantitat per este motiu.

Por cese a los 62 y 63 años, 62 días de vacaciones.

Por cese a los 64 años, 31 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehacientemente a la empresa su decisión.

#### Artículo 18. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán a todo el personal que preste servicio en las mismas dos equipos de trabajo al año y calzado adecuado, que se entregarán en un plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del presente convenio.

Estos equipos serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 109,32 euros por tal concepto.

#### Artículo 19. Organización del trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, ya derogada, es facultad de la dirección de la empresa, la organización práctica del trabajo, con su sujeción a las disposiciones vigentes en la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo, que conforme a los principios generalmente admitidos, que pueda adoptar la empresa, lo serán previa información y conocimiento de los Comités o Delegados de personal, quienes podrán formular las sugerencias que estimen conveniente en orden a la aplicación de dichos sistemas.

#### Artículo 20. Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

##### Dietas:

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará una dieta del 75 por 100 de su salario base, cuando efectúe una comida fuera del domicilio. Este porcentaje se elevará al 150 por 100 cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad.

En los casos en que se comience la jornada dos horas antes de la normal, percibirá por dietas de desayuno el 10 por 100 del salario base de su categoría profesional. Si su regreso se efectuase después de las veintidós horas, devengará por concepto de cena la dieta del 75 por 100 del mencionado salario.

2. Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobreponen de la jornada normal de trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos, todo ello con independencia del régimen de compensación o dietas que pudiera corresponderle reglamentariamente.

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la Empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

4. Por acuerdo entre empresa y trabajador, el importe correspondiente a las dietas, y a la media dieta, podrá incrementarse como máximo, hasta el importe establecido fiscalmente como deducible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, sin derecho a retención.

##### Gastos de locomoción:

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que s'haja convingut entre empresa i treballador una compensació per tindre a disposició d'aquella un vehicle de la seua propietat, i s'ajustarà a allò convingut.

3. Que el treballador utilitze el mitjà normal de transport, i l'empresa, amb justificació prèvia, pagarà l'import corresponent.

#### Article 21. Llicències

Els treballadors afectats per este conveni tindran dret a llicència retribuïda, en els supòsits següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Tres dies naturals en cas de defunció de cònjuge, fill i cinc dies si es produïx fora de la província on treballa.

3. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill i cinc dies naturals si es produïx fora de la província on es treballa.

4. Tres dies naturals en cas de malaltia greu o defunció del pare, mare, d'un o altre cònjuge, que s'ampliarà a cinc dies naturals si la circumstància es produïx fora de la província on es treballa.

5. Dos dies naturals en cas de defunció de néts, avis o germans.

6. El personal que justifique la seu matriculació en un centre d'ensenyament oficial, dispondrà del temps necessari per a assistir a exàmens amb la justificació pertinent i haurà d'avivar a l'empresa amb l'antelació mínima d'un dia.

7. El personal que haja d'examinar-se per a l'obtenció del permís de conduir i amb justificació prèvia, podrà dispor del temps necessari per a l'examen convocat per la Prefectura de Trànsit que corresponga.

8. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.

9. El temps imprescindible per a la renovació del DNI i pel temps no superior a quatre hores, així mateix com el temps imprescindible per a assistir a organismes oficials, sempre que hagen sigut prèviament convocats amb la citació oportuna.

En ampliació del que estableix el paràgraf quart sobre les llicències retribuïdes per malaltia greu, s'entindrà per una vegada a l'any en la causa que origine la llicència.

Igualment totes les llicències previstes en este article podran ser ampliades amb la sol·licitud prèvia del treballador i pel seu compte, si així ho aprova l'empresa.

#### Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatoriament del carnet de manipulador d'aliments; amb esta finalitat l'empresa li donarà les instruccions oportunes, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l, d'acord amb el Decret 202/2000 d'11 de febrer.

#### Article 23. Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats, que exercisquen la representació a què es referix este apartat, les empreses descomptaran en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat en la realització d'esta operació enviarà a la direcció de l'empresa amb claredat, l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvis a què ha de ser transferida mensualment la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les avantdites detracions llevat d'indicació en contra, durant períodes anuals.

La direcció de l'empresa entregarà còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si ni hi ha.

#### Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjuici de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen el present conveni, bé a través de FEDACOVA, o bé individualment, s'obligen a formalitzar en el termini màxim de 6 mesos, des de la publicació d'este conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus, derivada d'accident laboral i la quantitat que percebrà

2. Que se haya convenido entre empresa y trabajador una compensación por tener a disposición de aquélla un vehículo de su propiedad, estableciéndose a lo convenido.

3. Que el trabajador utilice el medio normal de transporte, abonando la empresa, previa justificación, el importe correspondiente.

#### Artículo 21. Licencias

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.

3. Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

5. Dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos.

6. El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.

7. El personal que deba examinarse para la obtención del carnet de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la Jefatura de Tráfico que corresponda.

8. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

9. El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

En ampliación a lo establecido en el párrafo cuarto de las licencias retribuidas por enfermedad grave, se entenderá por una vez al año en la causa que origine la licencia.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud del trabajador y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

#### Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo y ello según el Decreto 202/2000 de 11 de febrero.

#### Artículo 23. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detacciones salvo indicación en contrario, durante períodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

#### Artículo 24. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de FEDACOVA, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de 6 meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas

per això el treballador o els seus hereus serà de dotze mil euros en cas de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Conseqüentment amb el que s'ha estipulat en el paràgraf anterior serà obligatori per a totes les empreses que apliquen el present conveni i contracten la pòlissa de forma individual, presentar-ne una còpia, en la seu de FEDACOVA, carrer Isabel La Catòlica, 6-9, 46004 València, telèfon 963 515 100, i traslladar eixa informació, a més, a la comissió paritaria.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en este article es responsabilitzarán individualment del seu compliment.

#### Article 25. Calendari laboral

Anualment les empreses elaboraran, el primer mes de l'any, el calendari laboral, amb l'acord previ amb els representants dels treballadors, als quals s'entregarà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral, i se n'exposarà en lloc visible de cada centre de treball un exemplar.

#### Article 26. Empreses en situació de pèrdues

Els percentatges d'increment salarial establerts en este conveni no seran de necessària i obligada aplicació per a aquelles empreses que acrediten objectivament i fehacientement un saldo comptable negatiu en la mitjana dels dos últims exercicis, estos dos anys s'hauran de tindre en compte des de l'últim que done pèrdues.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación de l'aumento de salario. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias como ara, l'insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En cas de discrepancia sobre la valoració d'estes dades, es podran utilitzar informes de censors de comptes o gabinetos financers, tenint en compte les circumstàncies i la dimensió de les empreses, els quals seran de compte i ordre de l'empresa que pretenga la desvinculació.

En funció de la unitat de contractació, en la qual es troben compreses les empreses que al·leguen les dites circumstàncies, hauran de presentar la documentació necessària que justifique un tractament salarial diferenciat.

Els representants legals dels treballadors i la Comissió Paritaria, estan obligats a tractar de mantindre en la major reserva, la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors i observar, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

#### Capítol tercer Règim disciplinari

#### Article 27. Principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari perseguixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

2. Les faltes, sempre que siguen constitutives d'incompliment contractuals i culpable del treballador, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'establix en el present capítol.

3. Tota falta cometida pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.

4. La falta, siga quina siga la seua qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador.

5. La imposició de sancions per faltas greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors, si n'hi ha.

#### Article 28. Graduació de les faltas

##### 1. Es consideraran faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a vint minuts.

cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio y contraten la póliza de forma individual, presentar una copia de la misma, en la sede de FEDACOVA, calle Isabel La Católica, 6-9, 46004 Valencia, teléfono 963 515 100, con traslado de dicha información, además a la comisión paritaria.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente de su cumplimiento.

#### Artículo 25. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un ejemplar del mismo.

#### Artículo 26. Empresas en situación de pérdidas

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente un saldo contable negativo en el promedio de los dos últimos ejercicios, debiendo tenerse en cuenta estos dos años desde el último que arroje pérdidas.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como, el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de censores de cuentas o gabinetes financieros, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas, siendo de cuenta y orden de la empresa que pretenda el descuelgue.

En función de la unidad de contratación, en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y la Comisión Paritaria, están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

#### Capítulo tercero Régimen disciplinario

#### Artículo 27. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### Artículo 28. Graduación de las faltas

##### 1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, i en este cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.

e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o del qual se siga responsable i que produïsquen deterioraments lleus d'este.

2. Es consideraran faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins en tres ocasions en un mes per un temps total de fins a quaranta minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjuí del que preveu el paràgraf e) de l'apartat següent.

e) La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjuïs greus a l'empresa, causen averies a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, i en este cas seran considerades com faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els utensilis, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan se'n derive un perjuí greu a l'empresa.

h) La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada així com l'utilització d'utensilis, ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïsca greu perjuí per a l'empresa.

j) L'embriaguesa no habitual en el treball.

k) La falta de neteja i higiene personal quan puga afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, haja hagut l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive perjuí greu per a les persones o les coses.

m) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

n) Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no revisten pronunciada gravetat.

o) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d) i e) del present article.

p) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa i sempre que haja sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alters en un període d'un mes.

c) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo preventido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguesa no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Il) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

ñ) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquier otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altre.

e) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produïsca greu perjúi per a l'empresa.

f) L'embriaguesa i la drogodependència durant el treball, sempre que afecte negativament el rendiment.

g) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.

h) Les derivades dels apartats 1.d) i 2.f), l) i m) del present article.

i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercit pels que exercixen funcions de direcció.

l) L'assetjament sexual.

m) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

n) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, fins i tot de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

#### Article 29. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior, són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de catorze dies a un mes, trasllat a centre de treball de localitat distinta durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades es puguen fer constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

#### Article 30. Contractació

Les parts acorden ampliar el termini de contractació del contracte per circumstàncies de la producció recollit en l'article 15 apartat b de l'ET, de manera que es podran realitzar contractacions en un període de 12 mesos d'aquí a 18 mesos. El còmput dels 18 mesos començarà a comptar-se en la data de la primera contractació.

En acabar estos contratos, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servici, i es prorratejaran proporcionalment els períodes inferiors.

#### Disposició addicional primera

Les parts firmants volen fer patent la seua intenció en el present conveni del seu més absolut rebuig a qualsevol tipus de discriminació i especialment a la discriminació per raó de sexe i per això com a reacció positiva al col·lectiu de dones, manifesten de forma expressa que en tot allò no recollit en el present conveni, en la dita matèria, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei per a la igualtat de dones i homes, Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març.

#### Disposició addicional segona

Les parts acorden que a partir del present conveni el plus conveni que es recull en l'annex A de les taules salarials, s'unisca al salari base de manera que només es pagará una quantitat per ambdós conceptes com a salari base.

#### Disposició addicional tercera

En aplicació de la legislació vigent s'han eliminat les categories de: aspirant de menys de 18 anys i treballador de menys de 18 anys, del grup d'administratius, personal de producció, i personal d'acabat

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

Il) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 29. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### Artículo 30. Contratación

Las partes acuerdan ampliar el plazo de contratación del contrato por circunstancias de la producción recogido en el artículo 15 apartado b del E.T., de forma que se podrán realizar contrataciones en un periodo de 12 meses dentro de 18 meses. El cómputo de los 18 meses comenzará a contarse en la fecha de la primera contratación.

A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente los períodos inferiores.

#### Disposición adicional primera

Las partes firmantes quieren hacer patente su intención en el presente convenio de su más absoluto rechazo a cualquier tipo de discriminación y especialmente a la discriminación por razón de sexo y por ello como reacción positiva al colectivo de mujeres, manifiestan de forma expresa que en todo lo no recogido en el presente convenio, en dicha materia, se estará a lo dispuesto en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

#### Disposición adicional segunda

El plus convenio que se recogía en el anexo A de las tablas salariales, las partes acuerdan que a partir del presente convenio se une al salario base de forma que solo se abonara una cantidad por ambos conceptos como salario base.

#### Disposición adicional tercera

En aplicación de la legislación vigente se han eliminado las categorías de: aspirante de menos de 18 años y trabajador de menos de 18 años, del grupo de administrativos, personal de producción, y personal

respectivament, i així mateix, s'ha unificat el grup de personal de producció i personal d'acabat, dins de l'apartat d'obrers.

Taules salarials del Conveni de Xocolates,  
Torrefactors de Cafè i Succedanis amb efectes 01.01.2007

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salarios en euros</i>
I. Técnicos:	
1. Titulats:	
De grau superior	1.160,78
De grau mitjà	1.032,75
Ajudant tècnic	899,85
2. No titulats:	
Encarregat general	986,71
Mestre o cap de fabricació	934,32
Encarregat de secció	909,61
Auxiliar de laboratori	839,10
3. Oficina tècnica i organització:	
Cap de 1 <sup>a</sup> i 2 <sup>a</sup>	986,71
Tècnic d'organització 1 <sup>a</sup> i 2 <sup>a</sup>	959,71
Auxiliars organització	839,10
4. Tècnics processos de dades:	
Cap de procés de dades	1.032,75
Analista	986,71
Cap d'explotació i prog. ord.	986,71
Programador de màquines	986,71
Auxiliars	959,07
Operador d'ordinador	959,07
II. Administratius:	
Cap administració 1 <sup>a</sup>	1.083,02
Cap administració 2 <sup>a</sup>	1.032,75
Oficial 1 <sup>a</sup>	959,07
Oficial 2 <sup>a</sup>	900,57
Auxiliar	839,10
Telefonista	788,12
III. Mercantils:	
Cap de vendes	1.058,04
Inspector de vendes	1.008,64
Promotor i/o pro. publicitat	899,84
Venedor amb autovenda	860,65
Viatjant	860,65
Corredor de plaça	860,65
IV. Obrers (diari):	
A) Personal de producció i acabat	
Oficial 1 <sup>a</sup>	28,96
Oficial 2 <sup>a</sup>	27,68
Ajudant	26,83
B) Personal d'oficis auxiliars:	
Oficial 1 <sup>a</sup>	28,96
Oficial 2 <sup>a</sup>	27,68
c) Peons:	
Emmagatzemador	27,36
Conserge	27,36
Cobrador	27,36
Basculer pesador	27,36
Guarda jurat	27,36
Guarda vigilant	27,36
Ordenança	27,36
Porter	27,36
Mosso de magatzem	27,36

de acabado respectivamente, y asimismo, se ha unificado el grupo de personal de producción y personal de acabado, dentro del apartado de obreros.

Tablas salariales del Convenio de Chocolates,  
Torrefactores de Café y Sucedáneos con efectos 01.01.2007

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salarios en euros</i>
I. Técnicos:	
1. Titulados:	
De grado superior	1.160,78
De grado medio	1.032,75
Ayudante técnico	899,85
2. No titulados:	
Encargado general	986,71
Maestro o jefe de fabricación	934,32
Encargado de sección	909,61
Auxiliar de laboratorio	839,10
3. Oficina técnica y organización:	
Jefe de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	986,71
Técnico de organización 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	959,71
Auxiliares organización	839,10
4. Técnicos procesos de datos:	
Jefe de proceso de datos	1.032,75
Analista	986,71
Jefe de explotación y prog. ord.	986,71
Programador de máquinas	986,71
Auxiliares	959,07
Operador de ordenador	959,07
II. Administrativos:	
Jefe administración 1. <sup>a</sup>	1.083,02
Jefe administración 2. <sup>a</sup>	1.032,75
Oficial 1. <sup>a</sup>	959,07
Oficial 2. <sup>a</sup>	900,57
Auxiliar	839,10
Telefonista	788,12
III. Mercantiles:	
Jefe de ventas	1.058,04
Inspector de ventas	1.008,64
Promotor y/o pro. publicidad	899,84
Vendedor con autoventa	860,65
Viajante	860,65
Corredor de plaza	860,65
IV. Obreros (diario):	
A) Personal de producción y acabado	
Oficial 1. <sup>a</sup>	28,96
Oficial 2. <sup>a</sup>	27,68
Ayudante	26,83
B) Personal de oficios auxiliares:	
Oficial 1. <sup>a</sup>	28,96
Oficial 2. <sup>a</sup>	27,68
c) Peonaje:	
Almacenero	27,36
Conserje	27,36
Cobrador	27,36
Basculero pesador	27,36
Guarda jurado	27,36
Guarda vigilante	27,36
Ordenanza	27,36
Portero	27,36
Mozo de almacén	27,36

Les retribucions compreses en la taula anterior de salari es referen al concepte de salari base. A esta cal afegir els conceptes següents:

A. L'antiguitat que en cada cas tinga consolidada cada treballador. Este concepte es tindrà en compte per a establir la quantia de les pagues extres.

B. Pagues extres: tres pagues extres (estiu, Nadal i beneficis), en les quals es recolliran el salari base anterior i l'antiguitat consolidada.

Article 18. L'import referit a este article passa a la quantitat de 109,32 euros.

Las retribuciones comprendidas en la anterior tabla de salarios se refieren al concepto de salario base. A la misma hay que adicionar los siguientes conceptos:

A. La antigüedad que en cada caso tenga consolidada cada trabajador. Este concepto se contemplará para establecer la cuantía de las pagas extras.

B. Pagas extras: Tres pagas extras (verano, navidad y beneficios), en las que se contemplará el salario base anterior y la antigüedad consolidada.

Artículo 18. El importe referido a este artículo pasa a la cantidad de 109,32 €.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 10 de març de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE) sobre l'adhesió a l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre condicions de treball per al període 2008-II, firmat el passat 20 de febrer de 2008 (Codi número 8000062) [2008/3374]*

Vist l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junt amb l'organització sindical CSI-CSIF, per tindre la condició de representatiu en el sector de personal laboral de l'administració del Consell, subscrit el 20 de febrer de 2008, sobre l'adhesió a l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre condicions de treball per al període 2008-11, firmat el mateix dia, subscrit d'una part per la conselleria de Justícia i Administracions Pùbliques i la Secretaria Autonòmica d'Economia i Pressupostos, i de l'altra per les organitzacions sindicals UGT-PV, CCOO-PV y CSI-CSIF, i de conformitat amb el que disposen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la comissió negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord,

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 10 de març de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acord d'Adhesió de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu i del sindicat que ostenta la condició de representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'administració del Consell, a l'Acord la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre condicions de treball per al període 2008-2011

Reunits a València, a vint de febrer de dos mil huit, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància I Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), les representacions de l'administració del Consell de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del PV (UGT-PV) i Comissions Obreres del PV (CCOO PV), com a integrants de la CIVE i la central Sindical Independent i de Funcionaris (CSI-CSIF), per ostentar la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'administració del Consell, de conformitat amb el que disposa l'article 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

De conformitat amb el que estableix l'article 38.8 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, així com l'article 83.3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 2 in fine i article 4 del vigent Conveni Col·lectiu.

Vist l'Acord Administració-Sindicats, sobre Condicions de Treball per al període 2008-2011, aconseguit en la Mesa Sectorial de Funció Pública, el 20 de febrer de 2008, els sotanysnats

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), sobre la adhesión al Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-11, firmado el pasado 20 de febrero de 2008 (Código número 8000062). [2008/3374]*

Visto el Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junto a la organización sindical CSI-CSIF, por ostentar la condición de representativo en el sector de personal laboral de la administración del Consell, celebrado el 20 de febrero de 2008, sobre la adhesión al Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-11, firmado el mismo día, suscrito de una parte por la conselleria de Justicia y Administraciones Pùbliques y la Secretaria Autonòmica de Economia y Presupuestos, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT-PV, CCOO-PV y CSI-CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 10 de marzo de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acuerdo de adhesión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo y del sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la administración del Consell, al Acuerdo la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-2011

Reunidos en Valencia, a veinte de febrero de dos mil ocho, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), las representaciones de la administración del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del PV (UGT-PV) y Comisiones Obreras del PV (CCOO-PV), como integrantes de la CIVE y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la administración del Consell de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el artículo 83.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 in fine y artículo 4 del vigente Convenio Colectivo.

Visto el Acuerdo Administración-Sindicatos, sobre Condiciones de Trabajo para el periodo 2008-2011, alcanzado en la Mesa Sectorial de Función Pública, el 20 de febrero de 2008, los abajo firmantes

## ACORDEN

Incorporar el contingut de l'Acord Administració-Sindicats sobre Condicions de Treball per al període 2008-2011, de 20 de febrer de 2008, que figura com a annex del present Acord, al vigent Conveni Col·lectiu, per a la seua aplicació al personal laboral regit per aquest, una vegada aprovat pel Consell i adoptades, si és el cas, les corresponents normes de desplegament.

València, 20 de febrer de 2008

Per la Generalitat,  
El conseller de Justícia i Administracions Pùbliques: Fernando de Rosa Torner.

El secretari autonòmic d'Economia i Pressupostos: José Manuel Vela Bargues.

El director general d'Administració Autònòmica: Pedro J. García Ribot.

Per les organitzacions sindicals,  
Per UGT-PV: Javier Redomero Barco.  
Per CCOO: Pedro Gómez Enciso.  
Per CSI-CSIF: Julio Tamayo Muñoz.

## ANNEX

Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre les condicions de treball per al període 2008-2011

Reunits a València, el dia 20 de febrer de 2008, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Funció Pública i a l'empara del que estableix l'article 33 i concordants de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les representacions de l'administració del Consell de la Generalitat i de les organitzacions sindicals,

### Manifesten

La Comunitat Valenciana és una societat que en els últims anys ha aconseguit obtenir un nivell de desplegament econòmic i social i de prosperitat homologable al de la resta de països i regions europees. L'aprovació de la reforma del seu Estatut d'Autonomia comporta l'assumpció de nous reptes i desafiaments. La societat valenciana actual demanda de les seues administracions públiques noves actuacions, una major implantació i presència territorial, i noves exigències als poders públics, per a incrementar les actuacions en els sectors i les àrees d'activitat d'accord amb el grau de desplegament competencial aconseguit.

El sentit últim i la finalitat que tenen les administracions públiques, entre elles la Generalitat, és servir els ciutadans i vetlar per la defensa dels interessos generals. En la consecució d'estos objectius, la Generalitat i els representants dels empleats públics coincidixen amb este acord en la importància de comptar amb un model d'administració pública eficaç, eficient, moderna, implicada amb els reptes i les ambicions col·lectives i, per tant, capaç de donar resposta al dinamisme de la Comunitat Valenciana.

Conscients que els empleats públics suponen el principal actiu amb què compten les organitzacions, l'administració pública de la Generalitat ha de vetlar perquè hi haja una regulació normativa i un entorn laboral que asseguren, de forma efectiva, les millors condicions personals, familiars i professionals per als empleats públics, que permeten l'adequada conciliació entre totes elles sense que cap se'n ressentia. En este sentit, es presenten com a objectius fonamentals tant la consecució d'un major grau de professionalització dels empleats, com la incorporació d'una sèrie de mesures socials destinades a donar respostes ràpides i àgiles als problemes personals amb què estos conviven i que estan presents en la societat actual.

Així mateix, l'aprovació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, exigeix jurídicament i organitzativament, l'adaptació i ajust de la legislació de

## ACUERDAN

Incorporar el contenido del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre Condiciones de Trabajo para el periodo 2008-2011, de 20 de febrero de 2008, que figura como Anexo del presente Acuerdo, al vigente Convenio Colectivo, para su aplicación al personal laboral regido por el mismo, una vez aprobado por el Consell y adoptadas, en su caso, las correspondientes normas de desarrollo.

Valencia, 20 de febrero de 2008

Por la Generalitat,  
El conseller de Justicia y Administraciones Pùbliques: Fernando de Rosa Torner.

El secretario autonómico de Economía y Presupuestos: José Manuel Vela Bargues.

El director general de Administración Autonómica: Pedro J. García Ribot.

Por las organizaciones sindicales,  
Por UGT-PV: Javier Redomero Barco.  
Por CC.OO.:Pedro Gómez Enciso.  
Por CSI-CSIF: Julio Tamayo Muñoz.

## ANEXO

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-2011.

Reunidos en Valencia, a veinte de febrero de dos mil ocho, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Función Pública y al amparo de lo establecido en el artículo 33 y concordantes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las representaciones de la administración del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales,

### Manifiestan

La Comunitat Valenciana es una sociedad que en los últimos años ha conseguido alcanzar un nivel de desarrollo económico y social y de prosperidad homologable al del resto de países y regiones europeas. La aprobación de la reforma de su Estatuto de Autonomía comporta la asunción de nuevos retos y desafíos. La sociedad valenciana actual demanda de sus administraciones públicas nuevas actuaciones, una mayor implantación y presencia territorial, y nuevas exigencias a los poderes públicos, incrementando las actuaciones en sectores y áreas de actividad acorde con el grado de desarrollo competencial alcanzado.

El sentido último y finalidad que tienen las administraciones públicas, y entre ellas la Generalitat, es servir a los ciudadanos y velar por la defensa de los intereses generales. En la consecución de estos objetivos, la Generalitat y los representantes de los empleados públicos coinciden con este acuerdo en la importancia de contar con un modelo de Administración Pública eficaz, eficiente, moderna, implicada con los retos y ambiciones colectivas, y por tanto capaz de dar respuesta al dinamismo de la Comunitat Valenciana.

Conscientes de que los empleados públicos suponen el principal activo con que cuentan las organizaciones, la administración Pública de la Generalitat debe velar por que exista una regulación normativa y un entorno laboral que aseguren, de forma efectiva, las mejores condiciones personales, familiares y profesionales para los mismos y que permitan la adecuada conciliación entre todas ellas sin que ninguna se resienta. En este sentido, se presentan como objetivos fundamentales tanto la consecución de un mayor grado de profesionalización de los empleados, como la incorporación de una serie de medidas sociales destinadas a dar respuestas rápidas y ágiles a los problemas personales con los que conviven éstos y que están presentes en la sociedad actual.

Asimismo, la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige jurídica y organizativamente, la adaptación y ajuste de la legislación

la funció pública valenciana als requeriments i previsions de la norma estatal.

El present Acord, fruit del consens i del diàleg social efectiu, pretén ser una aposta decidida i compromesa a fi de donar una resposta ràpida i adequada a situacions de necessitat que han d'atendre's de manera immediata. Han de destacar-se per la seua importància les mesures destinades a combatre la violència sobre les dones. D'altra banda, també resulta imprescindible incorporar mesures dirigides a la integració de les persones amb discapacitats, que contribuiran, sens dubte, a configurar una administració pública més pròxima a la societat.

L'actualització i impuls de la formació, amb especial incidència en la prevenció de riscos laborals, la implantació de la carrera professional junt amb els processos regulars de selecció i provisió, permetran comptar amb una funció pública valenciana més eficaç, eficient i professional i amb uns empleats públics més compromesos amb eixa organització i amb els interessos generals.

A esta finalitat i propòsits ha de respondre el nou model de funció pública valenciana.

En conseqüència, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'administració i les organitzacions sindicals abans indicades, i prèvia l'emissió de l'informe favorable de la Direcció General de Pressupostos i Despeses es firma el present

#### Acord

##### Primer. Àmbit de l'Acord

###### 1. Àmbit personal

L'Acord serà aplicable al personal funcionari que presta serveis en l'administració del Consell, les condicions de treball del qual s'acorden amb els seus representants sindicals en la Mesa Sectorial de Funció Pública i la seua gestió està assignada a l'actual conselleria de Justícia i Administracions Públiques.

###### 2. Àmbit funcional

El present Acord es referix a les matèries que s'especifiquen i que han sigut objecte de negociació conforme a l'article 38 de l'Estatut Básic de l'Empleat Públic.

###### 3. Àmbit territorial

Està referit a tots i cadascun dels centres i unitats de l'administració de la Generalitat en els quals presten serveis el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este acord.

##### Segon. Període de vigència de l'Acord

La vigència de l'Acord és de quatre anys, des de la seua aprovació pel Consell, sense perjuí del que estableix l'article 38.10 de l'Estatut Básic de l'Empleat Públic.

Ateses les característiques i el contingut de l'Acord, i amb independència de la inclusió en les normes legals o reglamentàries que procedisquen de les mesures que conté, este no és prorrogable al seu venciment. No obstant això, el seu contingut podrà servir de base i fonament per a la firma d'un altre de nou quan finalitze.

Tercer. Desplegament normatiu de les mesures contingudes en este acord

Les mesures contingudes en este acord que puguen ser decidides de forma definitiva pel Consell, seran directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació sense perjuí que a efectes formals es requerisca la modificació o derogació, si fa el cas, de la normativa reglamentària corresponent.

Si fa el cas, aquelles mesures que tracten sobre matèries la regulació de les quals tinga reserva de llei no tindran eficàcia directa fins a l'entrada en vigor de la disposició legislativa corresponent.

Quart. Mesures en relació amb les condicions de treball dels empleats públics de la Generalitat inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Acord

###### I. Fons Compensatori Extraordinari

La Generalitat és conscient de la necessitat de tenir una administració pública cada vegada més pròxima als ciutadans, que oferisca

de funció pública valenciana a los requerimientos y previsiones de la norma estatal.

El presente Acuerdo, fruto del consenso y del diálogo social efectivo, pretende ser una apuesta decidida y comprometida al objeto de dar una respuesta rápida y adecuada a situaciones de necesidad que deben atenderse de manera inmediata. Deben destacarse por su importancia las medidas destinadas a combatir la violencia sobre las mujeres. Por otro lado también resulta imprescindible incorporar medidas dirigidas a la integración de las personas con discapacidades, que contribuirán sin duda a configurar una Administración Pública más próxima a la sociedad.

La actualización e impulso de la formación, con especial incidencia en la prevención de riesgos laborales, la implantación de la carrera profesional junto con procesos regulares de selección y provisión, permitirán contar con una función pública valenciana más eficaz, eficiente y profesional y con unos empleados públicos más comprometidos con esa organización y con los intereses generales.

A esta finalidad y propósitos debe responder el nuevo modelo de Función Pública Valenciana.

En consecuencia, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la administración y las organizaciones sindicales antes indicadas, y previa la emisión del informe favorable de la Dirección General de Presupuestos y Gastos se firma el presente

#### Acuerdo

##### Primer. Ámbito del Acuerdo.

###### 1. Ámbito personal.

El Acuerdo será aplicable al personal funcionario que presta servicios en la administración del Consell cuyas condiciones de trabajo se acuerden con sus representantes sindicales en la Mesa Sectorial de Función Pública y su gestión está asignada a la actual consellería de Justicia y Administraciones Públicas.

###### 2. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo se refiere a las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme al artículo 38 del Estatuto Básico del Empleado Público.

###### 3. Ámbito territorial.

Está referido a todos y cada uno de los centros y unidades de la administración de la Generalitat en que presta servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

##### Segundo. Período de vigencia del Acuerdo.

La vigencia del Acuerdo es de cuatro años desde su aprobación por el Consell, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Dadas las características y el contenido del Acuerdo, y con independencia de la inclusión en las normas legales o reglamentarias que procedan de las medidas contenidas en el mismo, éste no es prorrogable a su vencimiento. No obstante lo anterior, su contenido podrá servir de base y fundamento para la firma de otro nuevo a su finalización.

Tercero. Desarrollo normativo de las medidas contenidas en este acuerdo.

Las medidas contenidas en este acuerdo que puedan ser decididas de forma definitiva por el Consell, serán directamente aplicables al personal incluido en su ámbito de aplicación sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

En su caso, aquellas medidas que traten sobre materias cuya regulación tenga reserva de ley carecerán de eficacia directa hasta la entrada en vigor de la disposición legislativa correspondiente.

Cuarto. Medidas en relación con las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Generalitat incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

###### I. Fondo Compensatorio Extraordinario.

La Generalitat es consciente de la necesidad de contar con una Administración Pública cada vez más cercana a los ciudadanos, que

solucions ràpides i eficaços i amb els instruments i les tècniques de gestió administrativa més noves existents en el mercat. En la consecució d'este de fi resulta fonamental la implicació i el compromís dels seus empleats públics com a un element fonamental del sistema.

Amb la finalitat d'aconseguir este objectiu s'acorda la creació un Fons Compensatori Extraordinari, amb el desglossament per anualitats següent:

- 2008: 0,5% de la massa salarial.
- 2009: 0,5% de la massa salarial.

La seua aplicació serà lineal i a través del complement específic dels llocs de treball i l'efectivitat de l'anualitat corresponent a l'any 2008 serà de l'1 de gener de 2008.

## II. Elaboració de la Llei de la Funció Pública Valenciana

La Llei 7/2007, de 13 d'abril, aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), i estableix en determinats preceptes la necessitat del seu desplegament i, també, la concreció per part de les lleis que han d'aprovar les comunitats autònombes.

El nou model de funció pública respondrà als següents paràmetres essencials:

- Es tractarà, en primer lloc, d'una norma amb un marcat caràcter social.

– El nou model de funció pública apostarà decididament per la professionalització de l'administració, amb l'opció de dissenyar i potenciar ferramentes per a una millor gestió dels recursos humans que situen la formació i el perfeccionament permanent, així com l'avaluació de l'exercici del treball, com a eixos centrals del sistema. Ha de destacar-se en este context, la tendència a la implantació gradual d'una relació jurídica única per a tots els empleats públics de l'administració del Consell.

– Un altre aspecte d'especial rellevància en este nou model de funció pública serà l'establiment d'un catàleg o codi ètic que incloga un conjunt de drets, però també de deures i unes regles deontològiques o de comportament que han d'observar-se en la prestació del servei.

– D'altra banda, el nou model de funció pública pretén ser fruit del diàleg social, resultat de l'intercanvi de parers de totes les parts implicades, especialment dels representants dels empleats públics.

En este sentit, i tenint com a objectius fonamentals el consensuar amb les organitzacions sindicals les millors solucions possibles tant per a l'administració com per als empleats públics i els ciutadans, s'acorden les mesures següents:

- Any 2008: elaboració, negociació, tramitació administrativa i aprovació pel Consell del projecte de llei.

- Any 2009: remissió del projecte de llei a les Corts per a la seua tramitació parlamentària, aprovació i entrada en vigor.

## III. Carrera professional

D'acord amb la normativa bàsica estatal, la promoció professional és un dret dels funcionaris de carrera al servici de l'administració. Igualment, ordenar i sistematitzar les oportunitats d'ascens i les expectatives de progrés professional dels seus empleats, constitueix una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització.

Es tractarà, en definitiva, d'un sistema guiat pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, que anirà lligat a la formació i als mecanismos que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'èxit de resultats dels seus empleats, la qual cosa permetrà continuar avançant en la qualitat dels serveis públics i en una millor atenció als ciutadans. En tot cas, la regulació de la carrera professional contindrà mesures d'harmonització respecte a les previsiones de la carrera administrativa, per a assegurar el dret a la promoció professional del personal funcionari mitjançant ambdues modalitats de carrera.

A fi de permetre la seua aplicació immediata, una vegada entre en vigor la llei que configura la nova funció pública valenciana, s'acorda que l'administració iniciarà, a partir de l'1 de novembre de 2008 i, simultàniament, a la tramitació parlamentària de la norma legal, l'ela-

ofrezca soluciones rápidas y eficaces y con los instrumentos y técnicas de gestión administrativa más novedosas existentes en el mercado. En la consecución de este de fin resulta fundamental la implicación y el compromiso de sus empleados públicos por resultar un elemento fundamental del sistema.

Con la finalidad de alcanzar este objetivo se acuerda la creación un Fondo Compensatorio Extraordinario, con el siguiente desglose por anualidades:

- 2008: 0,5% de la masa salarial.
- 2009: 0,5% de la masa salarial.

Su aplicación será lineal y a través del complemento específico de los puestos de trabajo y la efectividad de la anualidad correspondiente al año 2008 será del 1 de enero de 2008.

## II. Elaboración de la Ley de la Función Pública Valenciana.

La Ley 7/2007, de 13 de abril, aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), estableciéndose en determinados preceptos del mismo la necesidad de su desarrollo así como la concreción por parte de las leyes que deben aprobar las comunidades autónomas.

El nuevo modelo de función pública responderá a los siguientes parámetros esenciales:

- Se tratará, en primer lugar, de una norma con un marcado carácter social.

– El nuevo modelo de función pública apostará decididamente por la profesionalización de la administración, optando por diseñar y potenciar herramientas para una mejor gestión de los recursos humanos que sitúen la formación y el perfeccionamiento permanente, así como la evaluación del desempeño del trabajo, como ejes centrales del sistema. Debe destacarse en este contexto, la tendencia a la implantación gradual de una relación jurídica única para todos los empleados públicos de la administración del Consell.

– Otro aspecto de especial relevancia en este nuevo modelo de función pública será el establecimiento de un catálogo o código ético incluyendo un conjunto de derechos, pero también de deberes y unas reglas deontológicas o de comportamiento que deben observarse en la prestación del servicio.

– Por lo demás, el nuevo modelo de función pública pretende ser fruto del diálogo social, resultado del intercambio de pareceres de todas las partes implicadas, especialmente de los representantes de los empleados públicos.

En este sentido, y teniendo como objetivos fundamentales el consensuar con las organizaciones sindicales las mejores soluciones posibles tanto para la administración como para los empleados públicos y los ciudadanos, se acuerdan las siguientes medidas:

- Año 2008: Elaboración, negociación, tramitación administrativa y aprobación del Proyecto de Ley por el Consell.

- Año 2009: Remisión del Proyecto de Ley a las Corts para su tramitación parlamentaria, aprobación y entrada en vigor.

## III. Carrera profesional.

De acuerdo con la normativa básica estatal, la promoción profesional es un derecho de los funcionarios de carrera al servicio de la administración. Asimismo, ordenar y sistematizar las oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso profesional de sus empleados, constituye una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Se tratará, en definitiva, de un sistema guiado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, que irá ligado a la formación y a los mecanismos que se diseñen para la evaluación de la conducta profesional y del rendimiento o el logro de resultados de sus empleados, lo que permitirá seguir avanzando en la calidad de los servicios públicos y en una mejor atención a los ciudadanos. En todo caso, la regulación de la carrera profesional contendrá medidas de armonización con respecto a las previsiones de la carrera administrativa, para asegurar el derecho a la promoción profesional del personal funcionario mediante ambas modalidades de carrera.

Con el fin de permitir su aplicación inmediata una vez entre en vigor la ley que configura la nueva función pública valenciana, se acuerda que la administración iniciarán, a partir del 1 de noviembre de 2008, y simultáneamente a la tramitación parlamentaria de la norma

boració, negociació amb les organitzacions sindicals i tramitació de la disposició reglamentària que regule la carrera professional, amb l'objectiu que el Consell aprovi el decret corresponent que estableixca el seu marc futur.

Així mateix, amb la finalitat d'implantar la carrera professional del personal inclòs en el present àmbit, s'acorda:

a) Els imports, per grups de titulació i graus, que s'aplicaran, en atenció en tot cas als criteris i procediments que s'establiscen en la futura llei de la Funció Pública Valenciana i en les disposicions reglamentàries que despleguen la carrera professional, s'assimilaran als conceptes i quanties que actualment s'apliquen a la carrera i al desplegament professional en l'àmbit de les institucions sanitàries de la conselleria de Sanitat.

b) Els percentatges globals d'implantació i abonament efectiu del complement retributiu de la carrera professional per anualitats, durant el període transitori d'implantació, són els que tot seguit estableixen:

Any 2010: 33% del complement.

Any 2011: 66% del complement.

Any 2012: 100% del complement.

Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional seran de l'1 de gener de 2010.

#### IV. Ofertes d'ocupació pública (OPE) i concursos de trasllats

La cobertura dels llocs de treball vacants de l'administració del Consell s'instrumentarà a través de convocatòries regulars de processos selectius d'accés i de procediments de provisió de llocs de treball. Amb esta finalitat, i amb l'objectiu de reduir la taxa de temporalitat entorn del 5% – 3%, s'acorda que:

1. Durant el primer trimestre dels anys 2008 i 2010 es negociaran, aprovaran i publicaran sengles ofertes d'ocupació pública, i s'executarà dins del termini improrrogable de dos anys a partir de la seua aprovació, tot respectant-se en els procediments de promoció interna els criteris i principis establits en l'article 18 i concordants de l'Estatut Básic de l'Empleat Públic i en l'article 53.1 de la Llei de la Funció Pública Valenciana.

2. Les proves selectives derivades del present Acord es realitzaran pel sistema de concurs-oposició.

3. Les convocatòries de concursos de trasllats es realitzaran l'any 2009 i en el 2011.

4. Per al personal d'administració especial es garantix el procés de promoció interna específic previst en la disposició addicional quarta i en la disposició transitòria primera del Decret 33/1999, de 9 de març, del Consell.

#### V. Conciliació de la vida familiar i laboral

El nou model de funció pública valenciana pretén ser avançat i igualitari, un model que tracta d'aprofundir en la igualtat de gènere i en la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de les càrregues familiars.

Per això, no es pretén enumerar una sèrie de mesures que, en la pràctica diària, resulten un catàleg desproveït de sentit social sinó intentar unir l'estricte compliment dels deures dels empleats públics amb la possibilitat de fer efectiva la conciliació de la vida personal i familiar.

En este marc es té present la importància de potenciar l'atenció dels fills i filles, així com incidir en l'especial protecció de les anomenades famílies nombroses, que representen una realitat social amb una problemàtica específica.

Així, amb l'objectiu d'aprofundir en la busca de la conciliació entre el compromís laboral i les responsabilitats familiars, s'acorda l'adopció de les mesures següents:

Ampliació a 20 dies naturals del permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a.

a) En el cas de ser pare o mare d'una família nombrosa, l'horari de permanència obligatòria podrà flexibilitzar-se en una o dues hores diàries en funció de la categoria, especial o general, en què haja sigut classificada l'esmentada família, fins que el menor dels fills arribe a l'edat dels dotze anys.

legal, la elaboración, negociación con las organizaciones sindicales y tramitación de la disposición reglamentaria que regule la carrera profesional, con el objetivo de que se apruebe por el Consell el correspondiente Decreto que establezca el futuro marco de la misma.

Asimismo, con la finalidad de implantar la carrera profesional del personal incluido en el presente ámbito, se acuerda:

a) Los importes, por grupos de titulación y grados, que se aplicarán, atendiendo en todo caso a los criterios y procedimientos que se establezcan en la futura Ley de la Función Pública Valenciana y en las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional, se asimilarán a los conceptos y cuantías que actualmente se aplican a la carrera y al desarrollo profesional en el ámbito de las instituciones sanitarias de la consellería de Sanidad.

b) Los porcentajes globales de implantación y abono efectivo del complemento retributivo de la carrera profesional por anualidades, durante el período transitorio de implantación de la misma, son los que a continuación se establecen:

Año 2010: 33% del complemento.

Año 2011: 66% del complemento.

Año 2012: 100% del complemento.

Los efectos económicos derivados de la implantación de la carrera profesional serán del 1 de enero de 2010.

#### IV. Ofertas de empleo público (OPE) y concursos de trasladados

La cobertura de los puestos de trabajo vacantes de la administración del Consell se instrumentará a través de convocatorias regulares de procesos selectivos de acceso y de procedimientos de provisión de puestos de trabajo. A tal fin, y con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad en torno al 5% – 3%, se acuerda que:

1. Durante el primer trimestre de los años 2008 y 2010 se negociarán, aprobarán y publicarán sendas ofertas de empleo público, ejecutándose dentro del plazo improrrogable de dos años a partir de su aprobación, respetándose en los procedimientos de promoción interna los criterios y principios establecidos en el artículo 18 y concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 53.1 de la Ley de la Función Pública Valenciana.

2. Las pruebas selectivas derivadas del presente Acuerdo se realizarán por el sistema de concurso-oposición.

3. Las convocatorias de concursos de trasladados se realizarán en el año 2009 y en el 2011.

4. Se garantiza para el personal de Administración Especial, el proceso de promoción interna específico previsto en la Disposición Adicional Cuarta y en la Disposición transitoria Primera del Decreto 33/1999, de 9 de marzo, del Consell.

#### V. Conciliación de la vida familiar y laboral

El nuevo modelo de Función Pública Valenciana pretende ser avanzado e igualitario, un modelo que trata de profundizar en la igualdad de género y en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos性es en la atención de las cargas familiares.

Por ello, no se pretende enumerar una serie de medidas que, en la práctica diaria, resulten un catálogo desprovisto de sentido social sino intentar aunar el estricto cumplimiento de los deberes de los empleados públicos con la posibilidad de hacer efectiva la conciliación de la vida personal y familiar.

En este marco se tiene presente la importancia de potenciar el cuidado de los hijos e hijas, así como incidir en la especial protección de las denominadas familias numerosas, que representan una realidad social con una problemática específica.

Así, con el objetivo de profundizar en la búsqueda de la conciliación entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

a) Ampliación a 20 días naturales del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

b) En el caso de ser padre o madre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias en función de la categoría, especial o general, en que haya sido clasificada la citada familia, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de doce años.

b) Ampliació de la jornada especial d'estiu establida en l'article 10 del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell, la qual s'aplicarà des del 15 de maig fins al 15 d'octubre. Igualment, s'aplicarà en la jornada especial de vacances escolars referida al període de Setmana Santa i Pasqua i a la de Nadal, Cap d'Any i Reis, en els termes que preveu l'esmentat article 10.

#### VI. Permisos sindicals

En la configuració de les corresponents meses de negociació i representació sindical han incidit recentment, de forma significativa, dos fets rellevants. D'una banda, l'aprovació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que configura un nou marc en les relacions entre les administracions públiques i les organitzacions sindicals i, de l'altra, la celebració de les últimes eleccions a representants dels treballadors de l'administració de la Generalitat. A això ha d'afegir-se, el temps transcorregut des de la firma de l'Acord de Permisos Sindicals de 19 de juliol de 1995.

Per tot això, i observada la conveniència de regularitzar, adaptar i reajustar els permisos sindicals, en les seues diferents modalitats, a la realitat actual i a la normativa vigent, s'acorda l'elaboració i firma d'un nou acord sobre permisos sindicals.

#### VII. Borses d'ocupació temporal

L'actual regulació de les borses d'ocupació temporal s'inserix dins del conjunt de mesures destinades a reduir la temporalitat en l'ocupació públic contingudes en el Pla d'Estabilitat Laboral. La vigent Orde reguladora de les borses d'ocupació temporal respecta tots els principis que ara fixa la normativa bàsica estatal, especialment respecte a la transparència a través de la Comissió de Seguiment de les Borses d'Ocupació Temporal amb representació sindical.

No obstant això, l'ampliació dels supòsits de nomenament de personal funcionari interí efectuada per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, així com l'experiència acumulada en l'aplicació de l'anterior normativa evidencien la necessitat abordar una nova regulació dels procediments d'accés a l'ocupació temporal que agilitze més, si és possible, la cobertura de les vacants, especialment en els llocs d'atenció directa, i resolga els problemes pràctics detectats.

Per això, s'acorda que una vegada entre en vigor la futura LFPV, s'elaborarà i negociarà una nova norma reguladora de les borses d'ocupació temporal que, d'acord amb els principis i criteris que en la pròpia llei s'indiquen, resulte més eficaç i àgil. Dita norma reglamentària inclourà la regulació d'una borsa de treball temporal per a nomenaments provisionals per millora d'ocupació.

#### VIII. Mesures específiques per a determinats col·lectius

##### 1. Integració social de les persones discapacitades

La Constitució espanyola, en l'article 9.2 imposa als poders públics el deure de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i els grups en els quals s'integren siguin reals i efectives, de remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i de facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

L'exercici dels drets ha de ser efectiu per a totes les persones, i suplir les mancances i necessitats que puguen tindre les persones discapacitades i adoptar les mesures tendents a la seua integració social.

L'accés a l'ocupació pública ha de ser un dels camps en què les mesures tendents a la integració de les persones amb discapacitat tinguin un reflex més evident, per la qual cosa s'acorda reservar un 7% de les vacants convocades per a ser cobertes amb persones amb discapacitat.

##### 2. Violència de gènere sobre les dones

Els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constitueix un dels atacs més flagrants als drets fonamentals com la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no discriminació proclamats en la Constitució espanyola.

c) Ampliación de la jornada especial de verano establecida en el artículo 10 del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, que se aplicará desde el 15 de mayo hasta el 15 de octubre. Asimismo, será de aplicación en la jornada especial de vacaciones escolares referida al período de Semana Santa y Pascua y al de Navidad, Año Nuevo y Reyes, en los términos previstos en el citado artículo 10.

#### VI. Permisos sindicales.

En la configuración de las correspondientes Mesas de Negociación y Representación Sindical han incidido recientemente, de forma significativa, dos hechos relevantes. Por una parte, la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, que configura un nuevo marco en las relaciones entre las administraciones públicas y las organizaciones sindicales; y, por otra, la celebración de las últimas elecciones a representantes de los trabajadores de la administración de la Generalitat. A esto debe añadirse, el tiempo transcurrido desde la firma del Acuerdo de Permisos Sindicales de 19 de julio de 1995.

Por todo ello, y observada la conveniencia de regularizar, adaptar y reajustar los permisos sindicales, en sus diferentes modalidades, a la realidad actual y a la normativa vigente, se acuerda la elaboración y firma de un nuevo Acuerdo sobre permisos sindicales.

#### VII. Bolsas de empleo temporal.

La actual regulación de las bolsas de empleo temporal se inserta dentro del conjunto de medidas destinadas a reducir la temporalidad en el empleo público contenidas en el Plan de Estabilidad Laboral. La vigente Orden reguladora de las bolsas de empleo temporal respecta todos los principios que ahora fija la normativa básica estatal, especialmente en cuanto a su transparencia a través de la Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Empleo Temporal con representación sindical.

No obstante lo anterior, la ampliación de los supuestos de nombramiento de personal funcionario interino efectuada por el Estatuto Básico del Empleado Público, así como la experiencia acumulada en la aplicación de la anterior normativa evidencian la necesidad de abordar una nueva regulación de los procedimientos de acceso al empleo temporal que agilice más si cabe la cobertura de las vacantes, especialmente en los puestos de atención directa, y resuelva los problemas prácticos detectados.

Por ello, se acuerda que una vez entre en vigor la futura LFPV, se elaborará y negociará una nueva norma reguladora de las bolsas de empleo temporal que, de acuerdo con los principios y criterios que en la propia ley se indiquen, resulte más eficaz y ágil. Dicha norma reglamentaria incluirá la regulación de una bolsa de trabajo temporal para nombramientos provisionales por mejora de empleo.

#### VIII. Medidas específicas para determinados colectivos.

##### 1. Integración social de las personas discapacitadas.

La Constitución Española, en su artículo 9.2 impone a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y de facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

El ejercicio de los derechos debe ser efectivo para todas las personas, supliendo las carencias y necesidades que puedan tener las personas discapacitadas y adoptando medidas tendentes a su integración social.

El acceso al empleo público debe ser uno de los campos en que las medidas tendentes a la integración de las personas con discapacidad tengan un reflejo más evidente, por lo que se acuerda reservar un 7% de las vacantes convocadas para ser cubiertas con personas con discapacidad.

##### 2. Violencia de género sobre las mujeres.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en la Constitución Española.

En el marc de la resposta global necessària a la violència que s'exerceix sobre les dones han d'adoptar-se una sèrie de mesures que contribuïsquen a fer més efectiva la seua protecció i que els permeta compatibilitzar la seua vida professional amb l'especial problemàtica personal en la qual es troben.

Així, per a combatre els efectes de la violència de gènere sobre les dones s'acorda la implantació de les mesures següents:

a) Permis per raó de violència de gènere: les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les funcionàries víctimes de violència de gènere, tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així siga determinat pels serveis socials o de salut segons corresponga.

b) Les empleades públiques que estiguin obligades a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on prestaven els seus serveis per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un lloc propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques en una unitat administrativa distinta o en una altra localitat. Eixe lloc de treball no serà objecte de convocatòria pública mentre que romanguen les circumstàncies que han donat lloc a eixe trasllat.

### 3. Mesures de foment de la igualtat

En este àmbit s'acorda impulsar les accions al si de l'administració del Consell a fi de fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral entre homes i dones.

## IX. Formació dels empleats públics

### 1. Certificat de competències administratives

La planificació estratègica dels recursos humans, i els dissenys de les carreres professionals ens duen irremediablement al disseny d'itineraris competencials que garantiran la qualitat formativa d'una forma integrada, fet que constituirà un element fonamental per a dur a efecte la carrera professional, promocional o retributiva.

En este sentit s'acorda reconèixer, per al futur Certificat de Competències Administratives, els cursos impartits per les organitzacions sindicals i acollits als Acords Nacionals de Formació Contínua per a empleats públics. Per al seguiment i control dels itineraris formatius s'establirà una comissió de seguiment i evaluació.

### 2. Col·laboració en el Pla de Formació de l'IVAP 2008-2011 en prevenció integrada de riscos laborals

La formació en prevenció de riscos està cridada a jugar un paper important per a garantir la consecució d'un ambient de treball en condicions de seguretat i salut, d'una banda, com a un dret en relació amb la formació dels empleats públics i, de l'altra, com un deure de les administracions públiques dirigit a la consecució d'un ambient de treball segur i estable.

Atés que la implicació dels sindicats en estos temes és important, s'acorda que els sindicats puguen col·laborar amb l'IVAP en una de les fases del projecte formatiu: la tutorització de la formació de prevenció de riscos en el seu nivell específic.

## X. Prevenció de riscos laborals

El conjunt d'actuacions dels poders públics han d'estar dirigides a la promoció de la millora de les condicions de treball i a elevar el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors.

A fi de fomentar una autèntica cultura preventiva mitjançant un conjunt coherent de mesures adequades a la naturalesa dels riscos detectats, s'acorda l'adopció de les mesures següents:

a) L'establiment d'un procediment per a la resolució de problemes preventius que eviten, en un primer moment, la realització de denúncies davant de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

b) La implantació d'un procediment per a la resolució de les possibles denúncies per acaçament moral (mobbing) dels empleats públics.

c) El perfeccionament del sistema d'informació sobre accidents de treball i malalties professionals.

d) La posada en marxa del pla d'actuació per a erradicar el tabaquisme.

En el marco de la respuesta global necesaria a la violencia que se ejerce sobre las mujeres deben adoptarse una serie de medidas que contribuyan a hacer más efectiva su protección y que les permita compatibilizar su vida profesional con la especial problemática personal en la que se encuentran.

Así, para combatir los efectos de la violencia de género sobre las mujeres se acuerda la implantación de las siguientes medidas:

a) Permiso por razón de violencia de género: Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud según proceda.

b) Las empleadas públicas que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a un puesto propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características en una unidad administrativa distinta o en otra localidad. Dicho puesto de trabajo no será objeto de convocatoria pública en tanto en cuanto permanezcan las circunstancias que dieron lugar a dicho traslado.

### 3. Medidas de fomento de la igualdad

En este ámbito se acuerda impulsar acciones en el seno de la administración del Consell al objeto de fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

## IX. Formación de los empleados públicos

### 1. Certificación de competencias administrativas

La planificación estratégica de los recursos humanos, y los diseños de las carreras profesionales nos llevan irremediablemente al diseño de itinerarios competenciales que garantizarán la calidad formativa de una forma integrada, constituyendo un elemento fundamental para llevar a efecto dicha carrera profesional, promocional o retributiva.

En este sentido se acuerda reconocer, para la futura Certificación de Competencias Administrativas, los cursos impartidos por las Organizaciones Sindicales y acogidos a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua para empleados públicos. Para el seguimiento y control de los itinerarios formativos se establecerá una comisión de seguimiento y evaluación.

### 2. Colaboración en el Plan de Formación del IVAP 2008-2011 en Prevención integrada de Riesgos Laborales

La formación en prevención de riesgos está llamada a jugar un papel importante para garantizar el desarrollo de un ambiente de trabajo en condiciones de seguridad y salud, por un lado como un derecho en relación con la formación de los empleados públicos y, por otro, como un deber de las administraciones públicas dirigido a la consecución de un ambiente de trabajo seguro y estable.

Dado que la implicación de los sindicatos en estos temas es importante, se acuerda que los sindicatos puedan colaborar con el IVAP en una de las fases del proyecto formativo: La tutorización de la formación de prevención de riesgos en su nivel específico.

## X. Prevención de riesgos laborales

El conjunto de actuaciones de los poderes públicos deben estar dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y a elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Al objeto de fomentar una auténtica cultura preventiva mediante un conjunto coherente de medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

a) El establecimiento de un procedimiento para la resolución de problemas preventivos que eviten, en un primer momento, la realización de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) La implantación de un procedimiento para la resolución de las posibles denuncias por acoso moral (mobbing) de los empleados públicos.

c) El perfeccionamiento del sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) La puesta en marcha del Plan de Actuación para erradicar el tabaquismo.

Cinqué. Comissió Paritària

De conformitat amb l'article 38.5 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic es constituirà una Comissió Paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment i desplegament del present Acord.

Sisé. Publicitat de l'Acord

El present Acord, una vegada ratificat, es remetrà a l'oficina pública competent per a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 20 de febrer de 2008

Quinto. Comisión Paritaria.

De conformidad con el artículo 38.5 del Estatuto Básico del Empleado Público se constituirá una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las de seguimiento y desarrollo del presente Acuerdo.

Sexto. Publicidad del Acuerdo.

El presente Acuerdo, una vez ratificado, se remitirá a la Oficina Pública competente para su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 20 de febrero de 2008

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 7 de gener de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de taules salarials 2007 i revisió de conceptes extrasalarials per als anys 2006 i 2007 del Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'Àmbit de la Família, Infància i Juventut (codi 8000545). [2008/4434]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 27 de novembre de 2007 sobre revisió salarial per a l'any 2007 i conceptes extrasalarials per als anys 2006 i 2007 del Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'Àmbit de la Família, Infància i Juventut, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial APIME, i d'una altra, pels sindicats CC OO, STE-PV-Iv i UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 7 de gener de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho

**ACTA DE LA COMISSION NEGOCIADORA PER A LA REVISIÓ SALARIAL DE L'ANY 2007 QUE AFECTA EL II CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC PER A EMPRESSES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA EN FAMÍLIA, INFÀNCIA I JOVENTUT DE LA COMUNITAT VALENCIANA.**

### Assistents

#### APIME

Miguel Ángel Segura Palomares  
José Antonio Echeveste albaitero (assessor)  
Emmanuel Sánchez Alarcón  
Vicenta Llorens Soriano  
Regina del Peral Budía  
Adolf Montoliu Peris

#### CC.OO.

Antonio Jiménez Galván  
Asunción Muñoz Martín  
Lluís Márquez Marqués

#### UGT

Juan Bautista Vidal

#### STE-PV-Iv

María Dolores Sellés Noguera

A Alacant, a les 17.30 hores del dia 27 de novembre de 2007, es reunixen a la seu d'APIME, situada al c/ Calpe s/n, les persones reseñades al marge en representació de les organitzacions sindicals i

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de tablas salariales 2007 y revisión de conceptos extrasalariales para los años 2006 y 2007 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud (cod. 8000545). [2008/4434]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 27 de noviembre de 2007 sobre revisión salarial para el año 2007 y revisión de conceptos extrasalariales para los años 2006 y 2007 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, suscrito, de una parte, por la organización empresarial APIME, y de otra, por los sindicatos CC OO, STE-PV-Iv y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 7 de enero de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN SALARIAL DEL AÑO 2007 QUE AFECTA AL II CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO PARA EMPRESAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.**

### Asistentes

#### APIME

Miguel Ángel Segura Palomares  
José Antonio Echeveste albaitero (asesor)  
Emmanuel Sánchez Alarcón  
Vicenta Llorens Soriano  
Regina del Peral Budía  
Adolf Montoliu Peris

#### CC.OO.

Antonio Jiménez Galván  
Asunción Muñoz Martín  
Lluís Márquez Marqués

#### UGT

Juan Bautista Vidal

#### STE-PV-Iv

María Dolores Sellés Noguera

En Alicante, siendo las diecisiete treinta horas y treinta minutos del día 27 de noviembre de 2007, se reúnen en la Sede de APIME, sita en la c/ Calpe s/n, las personas reseñadas al margen en representación

l'organització patronal per a negociar la revisió salarial corresponent a l'any 2007.

Ordre del dia:

1º Negociació de les taules salarials 2007

2n Revisió de conceptes extrasalarials que afecten els anys 2006 i 2007

1r. La Comissió Negociadora per a la revisió salarial de l'any 2007 que afecta el II Conveni Col·lectiu Autonòmic per a empreses d'atenció especialitzada en família, infància i joventut de la Comunitat Valenciana aprova una pujada salarial per a tots els treballadors i totes les treballadores del sector afectat pel conveni mencionat d'un 2'5% d'increment sobre les quantitats econòmiques de l'any 2006.

S'hi adjunten les taules salarials que corresponen a cada categoria professional i a les categories funcionals, que tindran caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2007.

2n. S'acorda l'increment econòmic dels conceptes extrasalarials per a l'any 2006 que s'assenyalen al document adjunt, i que tindran caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2006.

3r. S'acorda, així mateix, l'increment econòmic dels conceptes extrasalarials per a l'any 2007 que s'assenyalen al document adjunt, i que tindran caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2007

Tant els increments salarials com extrasalarials s'acorden a tots els efectes en la present sessió, de 27 de novembre de 2007, de la Comissió Negociadora del II Conveni Autonòmic per a Empreses d'Atenció Especialitzada en Família, Infància i Juventut de la Comunitat Valenciana.

de las organizaciones sindicales y la organización patronal para negociar la revisión salarial correspondiente al año 2007.

Orden del día:

1º Negociación de las tablas salariales 2007

2º Revisión de conceptos extrasalariales que afectan a los años 2006 y 2007.

1º La Comisión Negociadora para la revisión salarial del año 2007 que afecta al II Convenio Colectivo Autonómico para empresas de atención especializada en familia, infancia y juventud de la Comunidad Valenciana aprueba una subida salarial para todos y todas los trabajadores y trabajadoras del sector afectado por el mencionado convenio de un 2'5% de incremento salarial sobre las cantidades económicas del año 2006.

Se adjuntan las tablas salariales que corresponden a cada categoría profesional y a las categorías funcionales, que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007.,

2º Se acuerda el incremento económico de los conceptos extrasalariales para el año 2006 que se reseñan en el documento adjunto, y que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006.

3º Se acuerda, así mismo, el incremento económico de los conceptos extrasalariales para el año 2007 que se reseñan en el documento adjunto, y que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007

Tanto los incrementos salariales como extrasalariales se acuerdan a todos los efectos en la presente sesión, de 27 de noviembre de 2007, de la Comisión Negociadora del II Convenio Autonómico para Empresas de Atención Especializada en Familia, Infancia y Juventud de la Comunidad Valenciana.

TAULES SALARIALS ANY 2007

Grup A	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicòleg/loga	1.239,43	661,03	41,73	1.900,46
Pedagog/a	1.239,43	661,03	41,73	1.900,46
Psicopedagog/a	1.239,43	661,03	41,73	1.900,46
Metge/essa	1.239,43	661,03	41,73	1.900,46

Grup B	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Treballador/a Social	1.198,11	313,98	33,54	1.512,10
ATS	1.198,11	313,98	33,54	1.512,10
Educador/a	1.198,11	313,98	33,54	1.512,10
Professor/a suport	1.198,11	313,98	33,54	1.512,10

Grup C	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.032,87	268,90	25,36	1.301,77
Cuidador/a	1.032,87	111,66	25,36	1.144,53
Monitor/a tallers	1.032,87	111,66	25,36	1.144,53
Monitor/a oci i temps lliure	1.032,87	111,66	25,36	1.144,53
Cap d'Administració	1.032,87	413,15	25,36	1.446,02

Grup D	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administració	826,28	206,56	21,28	1.032,85

Auxiliar Administratiu	826,28	89,53	21,28	915,82
Cap Cuina	826,28	289,20	21,28	1.115,48
Cuiner/a	826,28	111,66	21,28	937,94
Governant/a	826,28	289,20	21,28	1.115,48
Conductor/a	826,28	165,26	21,28	991,54

Grup E	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
Conserge/rja-porter/a	784,98	330,51	17,18	1.115,49
Oficial/a manteniment	784,98	206,56	17,18	991,55
Sereno/a	784,98	123,94	17,18	908,93
Vigilant/a	784,98	41,32	17,18	826,30
Marmitó/ona, auxiliar cuina/men-jador	784,98	41,32	17,18	826,30
Suport domèstic	784,98	123,94	17,18	908,93
Empleat/ada servei neteja	784,98	62,00	17,18	846,98

CATEGORIES FUNCIONALS	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
director/a	-	435,29	-	435,29
Sotsdirector/a	-	398,38	-	398,38
director/a de sector	-	324,62	-	324,62
director/a de programa	-	140,18	-	140,18

#### Aprovació de l'increment dels complementos extrasalarials

Any 2006

Es modifica i s'aprova l'increment següent per a l'exercici 2006 que afecta els articles següents del Conveni:

Complement	Increment l'any 2006 + 3'2%	
Art. 61. Complement nocturnitat	En substitucions: 32'64 €	En torns rotatius: 22'85 €
Art. 62. Complement festivitat	En substitucions: 32'64 €	En torns rotatius: 22'85 €
Art. 63. Complement personal		32'64 €
Art. 64. Complement guàrdia localitzada		26'12 €
Art. 65. Complement de desplaçament a altres paï-sos o comunitats		163'22 €
Art. 84. Roba de treball		78'92 €
Art. 69. Plus de transport		0'25 €

Any 2007

Es modifica i aprova l'increment següent per a l'exercici 2007 que afecta els articles següents del Conveni:

Complement	Increment any 2007	
Art. 61. Complement nocturnitat	En substitucions: 33'23€ (+1'8%)	En torns rotatius: 23'26€ (+1'8%)
Art. 62. Complement festivitat	En substitucions: 33'23€ (+1'8%)	En torns rotatius: 23'26€ (+1'8%)
Art. 63. Complement personal	33'23 € (+1'8%)	
Art. 64. Complement guàrdia localitzada	26'60 € (1'8%)	
Art. 65. Complement de desplaçament a altres països o comunitats	163'22 €	
Art. 84. Roba de treball	78'92 €	
Art. 69. Plus de transport	0'25 €	

\* \* \* \* \*

TABLAS SALARIALES AÑO 2007

Grupo A	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
Psicólogo/a	1.239,43	661,03	41,73	1.900,46
Pedagogo/a	1.239,43	661,03	41,73	1.900,46
Psiopedagogo/a	1.239,43	661,03	41,73	1.900,46
Médico/a	1.239,43	661,03	41,73	1.900,46

Grupo B	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
Trabajador/a Social	1.198,11	313,98	33,54	1.512,10
A.T.S.	1.198,11	313,98	33,54	1.512,10
Educador/a	1.198,11	313,98	33,54	1.512,10
Profesor/a apoyo	1.198,11	313,98	33,54	1.512,10

Grupo C	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
Educador/a	1.032,87	268,90	25,36	1.301,77
Cuidador/a	1.032,87	111,66	25,36	1.144,53
Monitor/a talleres	1.032,87	111,66	25,36	1.144,53
Monitor/a ocio y tiempo libre	1.032,87	111,66	25,36	1.144,53
Jefe/a de Adminsitración	1.032,87	413,15	25,36	1.446,02

Grupo D	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
Oficial 1ª Administración	826,28	206,56	21,28	1.032,85
Auxiliar Adminsitrativo	826,28	89,53	21,28	915,82
Jefe/a Cocina	826,28	289,20	21,28	1.115,48
Cocinero/a	826,28	111,66	21,28	937,94
Gobernante/a	826,28	289,20	21,28	1.115,48
Conductor/a	826,28	165,26	21,28	991,54

Grupo E	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
Conserje/a-Portero/a	784,98	330,51	17,18	1.115,49
Oficial/a mantenimiento	784,98	206,56	17,18	991,55
Sereno/a	784,98	123,94	17,18	908,93
Vigilante/a	784,98	41,32	17,18	826,30
Pinche, auxiliar cocina/comedor	784,98	41,32	17,18	826,30
Apoyo dome'stico	784,98	123,94	17,18	908,93
Empleado/a servicio limpieza	784,98	62,00	17,18	846,98

CATEGORÍAS FUNCIONALES	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría				
director/a	-	435,29	-	435,29
Subdirector/a	-	398,38	-	398,38
director/a de sector	-	324,62	-	324,62
director/a de programa	-	140,18	-	140,18

Aprobación del incremento de los complementos extrasalariales

Año 2006

Se modifica y aprueba el siguiente incremento para el ejercicio 2006 que afectan a los siguientes artículos del convenio:

Complemento	Incremento en 2006 + 3'2%	
Art. 61. Complemento nocturnidad	En sustituciones: 32'64 €	En turnos rotativos: 22'85 €
Art. 62. Complemento festividad	En sustituciones: 32'64 €	En turnos rotativos: 22'85 €
Art. 63. Complemento Personal	32'64 €	
Art. 64. Complemento Guardia localizada	26'12 €	
Art. 65. Complemento de desplazamiento a otros países o comunidades	163'22 €	
Art. 84. Ropa de Trabajo	78'35 €	
Artº 69. Plus de Transporte	0'25 €	

Año 2007

Se modifica y aprueba el siguiente incremento para el ejercicio 2007 que afectan a los siguientes artículos del convenio:

Complemento	Incremento en 2007	
Art. 61. Complemento nocturnidad	En sustituciones: 33'23€ (+1'8%)	En turnos rotativos: 23'26€ (+1'8%)
Art. 62. Complemento festividad	En sustituciones: 33'23€ (+1'8%)	En turnos rotativos: 23'26€ (+1'8%)
Art. 63. Complemento Personal	33'23 € (+1'8%)	
Art. 64. Complemento Guardia localizada	26'59 € (1'8%)	
Art. 65. Complemento de desplazamiento a otros países o comunidades	163'22 €	
Art. 84. Ropa de Trabajo	78'35 €	
Art. 69. Plus de Transporte	0'25 €	

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 8 d'abril de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana, sobre revisió salarial per a l'any 2008 i increment definitiu després de l'actualització per diferències de l'IPC per a l'any 2007 (codi 8000715). [2008/5504]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 18 de gener de 2008 per la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2008 i increment definitiu després de l'actualització per diferències de l'IPC per a l'any 2007, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pel sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 8 d'abril de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Romà Ceballos Sancho.

Increment salarial definitiu corresponent a l'any 2007, i taules salarials corresponents a l'any 2008 del conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana

Castelló de la Plana, 18 de gener de 2008.

Assistents:

Per UGT:  
Joaquín Culíañez Cebrián  
Jesús Fernández Ortego  
Miguel Iriarte Martínez  
Francisco Moya Samper  
Pedro Fernández Ruz  
Assessors:  
José Sagredo López  
Aurelio Sánchez Antón

Per ACVEA  
Enrique Roda Revelles  
Juan de Dios Pastor Cano  
Juan Antonio Pascual Tejedor  
Manuel Santacruz Lillo  
Assessor:  
José Javier Berenguer Sánchez

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana, sobre revisión salarial para el año 2008 e incremento definitivo tras la actualización por diferencias del IPC para el año 2007 (cod. 8000715). [2008/5504]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 18 de enero de 2008 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2008 e incremento definitivo tras la actualización por diferencias del IPC para el año 2007, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ACVEA, y de otra, por el sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 8 de abril de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Incremento salarial definitivo correspondiente al año 2007, y tablas salariales correspondientes al año 2008 del convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Valenciana

Castellón de la Plana, a 18 de enero de 2008.

Asistentes:

Por UGT:  
Joaquín Culíañez Cebrián  
Jesús Fernández Ortego  
Miguel Iriarte Martínez  
Francisco Moya Samper  
Pedro Fernández Ruz  
Assesores:  
José Sagredo López  
Aurelio Sánchez Antón

Por A.C.V.E.A.  
Enrique Rueda Revelles  
Juan de Dios Pastor Cano  
Juan Antonio Pascual Tejedor  
Manuel Santacruz Lillo  
Asesor:  
José Javier Berenguer Sanchez

A Castelló de la Plana, el 18 de gener de 2008, es reunixen els components detallats, tots de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana a fi de complir el que disposa la disposició transitòria única i els els articles 34, 39 i 43 del conveni esmentat.

#### Primer

Una vegada que ha quedant constatat pel Govern que l'IPC real de 2007 és del 4,2%, es procedix a aplicar-lo, més un 1%, com a increment salarial definitiu del primer any de vigència del conveni (01/01/07 al 31/12/07), sobre els conceptes econòmics i salariais resultants de l'aplicació de les taules salariales definitives per al 2006, aprovades en el Conveni Col·lectiu General per a les Empreses de Transport de Malalts i accidentats en Ambulància i amb caràcter retroactiu al 01/01/07, servint les quantitats resultants com a base de càlcul per a les taules salariales de 2008, tot això en virtut del que disposa la disposició transitòria única del conveni col·lectiu autonòmic vigent.

#### Conceptes econòmics i salariais definitius 2007

##### Article 34é

##### Taula salarial definitiva 2007

	SAL. BASE	PLUS AMB	Total
Personal superior i tècnic			
director	1.509,77	150,96	1.660,73
director d'Àrea	1.367,63	136,76	1.504,39
Metge	1.495,37	149,53	1.644,90
Tècnic Superior	1.495,37	149,53	1.644,90
Tècnic Mitjà	1.121,53	112,12	1.233,65
Diplomat	1.121,53	112,12	1.233,65
ATS	1.121,53	112,12	1.233,65
Personal administratiu i informàtic			
Subgrup personal administratiu			
Cap d'Equip	913,04	91,29	1.004,33
Oficial 1 <sup>a</sup> Admtiu.	891,48	89,16	980,63
Aux. Admtiu.	754,90	75,49	830,40
Aspe. Admtiu.	646,98	64,70	711,68
Telefonista	762,07	76,19	838,25
Ordenança	754,90	75,49	830,40
Subgrup personal d'informàtic			
Analista de sistemes	1.495,37	149,53	1.644,90
Programador	891,48	89,16	980,63
Operador	754,90	75,49	830,40
Personal d'explotació			
Cap de Trànsit	913,04	91,29	1.004,33
Cap d'Equip	833,96	83,39	917,35
TTS-Conductor Portalliteres	825,05	110,28	935,33
TTS-Aj. Conductor Portalliteres	718,82	93,46	812,28
TTS-Portalliteres	675,77	86,30	762,07
Cap de Taller	873,16	87,29	960,45
Mecànic	815,29	81,53	896,82
Aj. Mecànic	718,92	71,88	790,80
Xapista	783,62	78,37	862,00
Pintor	783,62	78,37	862,00
Personal Neteja	652,24	65,22	717,46
Treballador en formació	646,98	64,70	711,68

#### Segon

Els endarreriments o diferències de conveni que s'han produït per aplicació de l'increment definitiu de 2007, seran pagats com a data límit, junt amb la mensualitat de març 2008, amb caràcter retroactiu al 01/01/07.

En Castellón de la Plana, a 18 de enero de 2008, se reúnen los anteriormente relacionados, componentes todos de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la comunidad valenciana al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición transitoria única y en los artículos 34, 39 y 43 del citado convenio.

#### Primero

Una vez que ha quedado constatado por el Gobierno que el IPC real de 2007, es del 4,2% se procede a aplicarlo, más un 1%, como incremento salarial definitivo del primer año de vigencia del convenio (01.01.2007 al 31.12.2007), sobre los conceptos económicos y salariales resultantes de la aplicación de las tablas salariales definitivas para 2006, aprobadas en el Convenio Colectivo General para las Empresas de Transporte de Enfermos y accidentados en Ambulancia y teniendo carácter retroactivo al 01.01.2007, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para las tablas salariales de 2008, todo ello en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria única del convenio colectivo autonómico vigente.

#### Conceptos económicos y salariales definitivos 2007

##### Artículo 34.

##### Tabla salarial definitiva 2007

	SAL. BASE	PLUS AMB	Total
Personal superior y técnico			
director	1.509,77	150,96	1.660,73
director de Area	1.367,63	136,76	1.504,39
Médico	1.495,37	149,53	1.644,90
Técnico Superior	1.495,37	149,53	1.644,90
Técnico Medio	1.121,53	112,12	1.233,65
Diplomado	1.121,53	112,12	1.233,65
ATS	1.121,53	112,12	1.233,65
Personal administrativo e informático			
Subgrupo personal administrativo			
Jefe de Equipo	913,04	91,29	1.004,33
Oficial 1 <sup>a</sup> Admtvo.	891,48	89,16	980,63
Aux. Admtvo.	754,90	75,49	830,40
Asp. Admtvo.	646,98	64,70	711,68
Telefonista	762,07	76,19	838,25
Ordenanza	754,90	75,49	830,40
Subgrupo personal de informático			
Analista de sistemas	1.495,37	149,53	1.644,90
Programador	891,48	89,16	980,63
Operador	754,90	75,49	830,40
Personal de explotación			
Jefe de Tráfico	913,04	91,29	1.004,33
Jefe de Equipo	833,96	83,39	917,35
TTS-Conductor Camillero	825,05	110,28	935,33
TTS-Aydt. Conductor Camillero	718,82	93,46	812,28
TTS-Camillero	675,77	86,30	762,07
Jefe de Taller	873,16	87,29	960,45
Mecánico	815,29	81,53	896,82
Aydt. Mecánico	718,92	71,88	790,80
Chapista	783,62	78,37	862,00
Pintor	783,62	78,37	862,00
Personal Limpieza	652,24	65,22	717,46
Trabajador en formación	646,98	64,70	711,68

#### Segundo

Los atrasos o diferencias de convenio que se han producido por aplicación del incremento definitivo de 2007, serán abonados como fecha tope, junto a la mensualidad de marzo 2008 teniendo carácter retroactivo al 01/01/07.

### Tercer

En aplicació del que disposen els articles 34.1, 34.2, 34.4, 39 i 43.7 del conveni col·lectiu autonòmic vigent es procedix a la revisió salarial definitiva per a l'any 2008, aplicant un increment salarial del 8,4% sobre els conceptes de Salari Base, Plus d'Ambulància i Dietes, i un increment del 4,2% sobre els conceptes de Plus de Festius i Dispositiu de Localització, quedant fixats tots ells en les quanties que a continuació es detallen:

#### Conceptes econòmics i salariais definitius 2008

##### Article 34é.1 i 2. Salari Base i Plus d'Ambulància.

##### Taula salarial definitiva 2008

	SAL. BASE	PLUS AMB	TOTAL
Personal superior i tècnic			
director	1.636,59	163,64	1.800,23
director d'Àrea	1.482,51	148,25	1.630,76
Metge	1.620,98	162,09	1.783,07
Tècnic Superior	1.620,98	162,09	1.783,07
Tècnic Mitjà	1.215,73	121,54	1.337,28
Diplomat	1.215,73	121,54	1.337,28
ATS	1.215,73	121,54	1.337,28
Personal administratiu i informàtic			
Subgrup personal administratiu			
Cap d'Equip	989,74	98,96	1.088,70
Oficial 1 <sup>a</sup> Admtiu.	966,36	96,65	1.063,01
Aux. Admtiu.	818,32	81,83	900,15
Aspe. Admtiu.	701,33	70,13	771,46
Telefonista	826,08	82,59	908,67
Ordenança	818,32	81,83	900,15
Subgrup personal d'informàtic			
Analista de sistemes	1.620,98	162,09	1.783,07
Programador	966,36	96,65	1.063,01
Operador	818,32	81,83	900,15
Personal d'explotació			
Cap de Trànsit	989,74	98,96	1.088,70
Cap d'Equip	904,02	90,40	994,41
TTS-Conductor Portalliteres	894,36	119,54	1.013,90
TTS-Ayde. Conductor Portalliteres	779,20	101,31	880,51
TTS-Portalliteres	732,54	93,54	826,08
Cap de Taller	946,51	94,63	1.041,13
Mecànic	883,77	88,38	972,15
Aj. Mecànic	779,30	77,92	857,23
Xapista	849,45	84,96	934,41
Pintor	849,45	84,96	934,41
Personal Neteja	707,03	70,70	777,73
Treballador en formació	701,33	70,13	771,46

##### Article 34.4. Plus de festius 29,00 € per festiu.

##### Article 39. Dietes

Dinar	11,35 €
Sopar	11,35 €
Pernocta i Desdejuni	15,44 €
Suma dels 3 conceptes	38,14 €

##### Article 43.7. Dispositiu de Localització 32,19 € per dia.

### Quart

Els conceptes salariais i les condicions econòmiques per al 2008 s'aplicaran amb efectes del dia 1 de gener de 2008, i s'hauran d'aplicar en les nòmines corresponents al mes de gener de 2008.

### Tercero

En aplicación de lo dispuesto en los artículos 34.1, 34.2, 34.4, 39 y 43.7 del convenio colectivo autonómico vigente se procede a la revisión salarial definitiva para el año 2008, aplicando un incremento salarial del 8,4% sobre los conceptos de Salario Base, Plus Ambulanciero y Dietas, y un incremento del 4,2% sobre los conceptos de Plus de Festivos y Dispositivo de Localización, quedando fijados todos ellos en las cantías que a continuación se detallan:

#### Conceptos económicos y salariales definitivos 2008

##### Artículo 34.1 y 2. Salario Base y Plus Ambulanciero.

##### Tabla salarial definitiva 2008

	SAL. BASE	PLUS AMB	Total
Personal superior y técnico			
director	1.636,59	163,64	1.800,23
director de Área	1.482,51	148,25	1.630,76
Médico	1.620,98	162,09	1.783,07
Técnico Superior	1.620,98	162,09	1.783,07
Técnico Medio	1.215,73	121,54	1.337,28
Diplomado	1.215,73	121,54	1.337,28
ATS	1.215,73	121,54	1.337,28
Personal administrativo e informático			
Subgrupo personal administrativo			
Jefe de Equipo	989,74	98,96	1.088,70
Oficial 1 <sup>a</sup> Admtvo.	966,36	96,65	1.063,01
Aux. Admtvo.	818,32	81,83	900,15
Asp. Admtvo.	701,33	70,13	771,46
Telefonista	826,08	82,59	908,67
Ordenanza	818,32	81,83	900,15
Subgrupo personal de informático			
Analista de sistemas	1.620,98	162,09	1.783,07
Programador	966,36	96,65	1.063,01
Operador	818,32	81,83	900,15
Personal de explotación			
Jefe de Tráfico	989,74	98,96	1.088,70
Jefe de Equipo	904,02	90,40	994,41
TTS-Conductor Camillero	894,36	119,54	1.013,90
TTS-Ayde. Conductor Camillero	779,20	101,31	880,51
TTS-Camillero	732,54	93,54	826,08
Jefe de Taller	946,51	94,63	1.041,13
Mecánico	883,77	88,38	972,15
Ayde. Mecánico	779,30	77,92	857,23
Chapista	849,45	84,96	934,41
Pintor	849,45	84,96	934,41
Personal Limpieza	707,03	70,70	777,73
Trabajador en formación	701,33	70,13	771,46

##### Artículo 34.4. Plus de Festivos 29,00 € por festivo.

##### Artículo 39. Dietas

Comida	11,35 €
Cena	11,35 €
Pernocta y Desayuno	15,44 €
Suma de los 3 conceptos	38,14 €

##### Artículo 43.7. Dispositivo de Localización 32,19 € por día.

### Cuarto

Los conceptos salariales y condiciones económicas para 2008 se aplicarán con efectos del día 1 de enero de 2008, debiendo aplicarse en las nóminas correspondientes al mes de enero de 2008.

Quint

S'autoritza el senyor Aurelio Sánchez Antón, perquè en nom i representació de la Mesa Negociadora, present per al registre les taules salarials i els conceptes econòmics per als anys 2007 i 2008 ací aprovades.

La present acta és firmada en prova de conformitat per la Comisió Negociadora del conveni, i s'acorda enviar-la per al registre en la Direcció General de Treball i posterior publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Quinto

Se autoriza a don Aurelio Sánchez Antón, para que en nombre y representación de la Mesa Negociadora, presente para su registro las tablas salariales y conceptos económicos para los años 2007 y 2008 aquí aprobadas.

La presente acta es firmada en prueba de conformidad por la Comisión Negociadora del convenio, acordándose remitir la misma para su registro en el Dirección General de Trabajo y posterior publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ d'11 d'abril de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2008 i increment definitiu després de l'actualització per diferències de l'IPC per a l'any 2007 (Codi número 8000185). [2008/5510]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 12 de febrer de 2008 per la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2008 i increment definitiu després de l'actualització per diferències de l'IPC per a l'any 2007, subscrit de part empresarial per la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana i de part dels treballadors, pels sindicats FITEQA-CCOO i FIA-UGT, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 11 d'abril de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

### ACTA

#### Assistents :

Per la Federació EESS  
Emilio Córcoles Córcoles  
José García Royo  
José Navarro Bueno  
Juan José Aymerich  
Per FIA-UGT:  
Julián Rodríguez  
J.A. Pasamontes  
Roberto Mora Delgado  
Juan Jesús Duarte  
Juan Vicente Tolosa  
Per FITEQA-CCOO:  
Juan Manuel Viega Correa  
Juan Manuel Muñoz Navarro  
Arsenio Perelló Carbó  
Vicente Rodríguez Jara  
María Felisa Gabaldón

A València, el 12 de febrer de 2008, a les 13.00 hores, es reuniuen es reunixen les persones al marge detallades i en la representació que cada un d'ells exercix, als efectes de complir al que estableix l'article 25 del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana.

Així, els presents, una vegada coneugut l'IPC de l'any 2007, fixat a 31 de desembre en el 4,2%, i en compliment de l'article mencionat, procedixen a revisar la taula salarial de 2007 i, l'increment salarial per a 2008..

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2008 e incremento definitivo tras la actualización por diferencias del IPC para el año 2007 (Código número 8000185). [2008/5510]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 12 de febrero de 2008 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, sobre revisión salarial para el año 2008 e incremento definitivo tras la actualización por diferencias del IPC para el año 2007, suscrito, de parte empresarial, por representantes de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 11 de abril de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

### ACTA

#### Asistentes:

Por la Federación EESS:  
Emilio Córcoles Córcoles  
José García Royo  
José Navarro Bueno  
Juan José Aymerich  
Por FIA – UGT:  
Julián Rodríguez  
J.A. Pasamontes  
Roberto Mora Delgado  
Juan Jesús Duarte  
Juan Vicente Tolosa  
Por FITEQA – CCOO:  
Juan Manuel Viega Correa  
Juan Manuel Muñoz Navarro  
Arsenio Perelló Carbó  
Vicente Rodríguez Jara  
María Felisa Gabaldón

En la ciudad de Valencia a 12 de febrero de 2008, siendo las 13.00 horas, se reúnen las personas al margen relacionadas y en la representación que cada uno de ellos ostenta, a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana.

Así pues, los presentes, una vez conocido el IPC del año 2007, fijado a 31 de diciembre en el 4,2%, y en cumplimiento del mencionado artículo, proceden a revisar la tabla salarial de 2007 y, el incremento salarial para el 2008.

Havent-se produït respecte a l'any 2007 i a la taula salarial, publicada en data 26/04/07 una diferència respecte a l'IPC de l'any 2007 del 2,2%, es revisa la dita taula salarial en aplicació de la diferència mencionada, que queda en el seu conjunt en un 4,7%.

Per a l'any 2008, sobre la taula revisada i actualitzada de 2007, es procedix a realitzar un increment del 2,5%, segons conveni publicat el 12/02/07

Així les parts, mostrant conformitat i, als efectes de la publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, firmen la present acta, així com les taules salariales que s'hi adjunten per a enviar-la a l'Administració i posterior publicació, i autoritzen la Sra. Maria Espinosa Martínez amb DNI 73727352 R, per gestionar-ho.

I no havent-hi altres assumptes que tractar, firmen els presents en prova de la seua conformitat.

#### Taula salarial revisada per al 2007

	SALARI BASE MES O DÍA / EURO
<b>GRUP A) PERSONAL TÈCNIC</b>	
Titulat	1.154,50
<b>GRUP B) PERSONAL ADMINISTRATIU</b>	
Cap administratiu.	
Oficial administratiu 1 <sup>a</sup> .	1.055,84
Oficial administratiu 2 <sup>a</sup> .	1.000,36
Auxiliar administratiu.	943,69
Aspirant administratiu	914,08
	716,05
<b>GRUP C) PERSONAL OPERARI</b>	
1. Personal Operari Especialista:	
Encarregat general	1.154,50
Encarregat de torn.	33,35
Mecànic especialista.	29,95
Expedidor	29,45
Engreixador.	29,45
Muntador de Pneumàtics.	29,45
Rentador.	29,45
Conductor.	29,45
2. P. Operario no Especialista:	
Moso d'EESS	29,28
Marmitó	25,77
3. Aprendent	25,77
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>	
Guarda	29,28
Personal de neteja	28,42
Emmagatzemador.	29,28
Cobrador.	30,47
Ordenança.	28,75
Grum	25,77

Habiéndose producido con respecto al año 2007 y a la tabla salarial, publicada en fecha 26/04/07 una diferencia con respecto al IPC del año 2007 del 2,2%, se revisa dicha tabla salarial en aplicación de dicha diferencia, quedando en su conjunto en un 4,7%.

Para el año 2008, sobre la tabla revisada y actualizada de 2007, se procede a realizar un incremento del 2,5%, según convenio publicado el 12/02/07

Así pues las partes, mostrando conformidad y, a los efectos de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, firman la presente acta, así como las tablas salariales que a la misma se acompañan para su remisión a la Autoridad Laboral y posterior publicación, autorizando a María Espinosa Martínez con DNI 73727352 R, para su gestión.

Y no habiendo otros asuntos de que tratar, firman los presentes en prueba de su conformidad.

#### Tabla salarial revisada para el 2007

	SALARIO BASE MES O DÍA / EURO
<b>GRUPO A) PERSONAL TÉCNICO</b>	
Titulado:	1.154,50
<b>GRUPO B) PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe Administrativo	
Oficial Administrativo 1 <sup>a</sup>	1.055,84
Oficial Administrativo 2 <sup>a</sup>	1.000,36
Auxiliar Administrativo	943,69
Aspirante Administrativo	914,08
	716,05
<b>GRUPO C) PERSONAL OPERARIO</b>	
1. Personal Operario Especialista:	
Encargado General	1.154,50
Encargado de Turno	33,35
Mecánico Especialista.	29,95
Expededor/Vendedor	29,45
Engrasador.	29,45
Montador de Neumáticos.	29,45
Lavador	29,45
Conductor.	29,45
2. P. Operario no Especialista:	
Mozo de EESS	29,28
Pinche	25,77
3. Aprendiz	25,77
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>	
Guarda	29,28
Personal de Limpieza	28,42
Almacenero	29,28
Cobrador	30,47
Ordenanza	28,75
Botones	25,77

CONCEPTES SALARIALS	
Art. 27. Nocturnitat	9,00
Art. 29. Plus festius i diumenges	5,26
Art. 30. Plus distància	0,11
Art. 39. Desplaçaments i dietes	11,26 22,52 0,20
Art. 44. Assegurança d'invalidesa i mort	24.000 26.000

Taula salarial per a 2008

	AUGMENT INICIAL 2,5% SALARI BASE  MES O DIA / EURO
<b>GRUP A) PERSONAL TÈCNIC</b>	
Titulat	1.183,36
<b>GRUP B) PERSONAL ADMINISTRATIU</b>	
Cap administratiu.	
Oficial administratiu 1 <sup>a</sup> .	1.082,24
Oficial administratiu 2 <sup>a</sup> .	1.025,37
Auxiliar administratiu.	967,28
Aspirant administratiu	936,93
	733,95
<b>GRUP C) PERSONAL OPERARI</b>	
<b>1. Personal Operari Especialista:</b>	
Ecarregat general	1.183,36
Ecarregat de torn.	34,18
Mecànic especialista.	30,70
Expedidor	30,19
Engreixador.	30,19
Muntador de Pneumàtics.	30,19
Rentador.	30,19
Conductor.	30,19
<b>2. P. Operario no Especialista:</b>	
Moso d'EESS	30,01
Marmitó	26,41
<b>3. Aprenent</b>	<b>26,41</b>
<b>PERSONAL SUBALTERN:</b>	
Guarda	30,01
Personal de neteja	29,13
Emmagatzemador.	30,01
Cobrador.	31,23
Ordenança.	29,47
Grum	26,41

CONCEPTOS SALARIALES	
ART. 27.NOCTURNIDAD	9,00
ART. 29.PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS	5,26
ART. 30. PLUS DISTANCIA	0,11
ART 39.DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.	11,26 22,52 0,20
ART 44.SEGURO DE INVALIDEZYMUERTE	24.000 26.000

Tabla salarial para el 2008

	AUMENTO INICIAL 2,5% SALARIO BASE  MES O DÍA / EURO
<b>GRUPO A) PERSONAL TÉCNICO</b>	
Titulado:	1.183,36
<b>GRUPO B) PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe Administrativo	
Oficial Administrativo 1 <sup>a</sup>	1.082,24
Oficial Administrativo 2 <sup>a</sup>	1.025,37
Auxiliar Administrativo	967,28
Aspirante Administrativo	936,93
	733,95
<b>GRUPO C) PERSONAL OPERARIO</b>	
<b>1. Personal Operario Especialista:</b>	
Encargado General	1.183,36
Encargado de Turno	34,18
Mecánico Especialista.	30,70
Expededor/Vendedor	30,19
Engrasador.	30,19
Montador de Neumáticos.	30,19
Lavador	30,19
Conductor.	30,19
<b>2. P. Operario no Especialista:</b>	
Mozo de EESS	30,01
Pinche	26,41
<b>3. Aprendiz</b>	<b>26,41</b>
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>	
Guarda	30,01
Personal de Limpieza	29,13
Almacenero	30,01
Cobrador	31,23
Ordenanza	29,47
Botones	26,41

CONCEPTES SALARIALS	
Art. 27. Nocturnitat	9,23
Art. 29. Plus festius i diumenges	5,39
Art. 30. Plus distància	0,11
Art. 39. Desplaçaments i dietes	11,54 23,08 0,21
Art. 44. Assegurança d'invalidesa i Mort	24.000 26.000

CONCEPTOS SALARIALES	
Art. 27. Nocturnidad	9,23
Art. 29.plus Festivos y domingos	5,39
Art. 30. Plus Distancia	0,11
Art 39. Desplazamientos y dietas.	11,54 23,08 0,21
Art 44. Seguro de invalidez y muerte	24.000 26.000

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 8 d'abril de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord sobre revisió salarial per a l'any 2008 i actualització per diferències del IPC per a l'any 2007 en el Conveni Col·lectiu de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (Codi núm. 8000202). [2008/5538]*

Vista l'acta de l'accord subscrit el 23 de gener de 2008 sobre revisió salarial per a l'any 2008 i actualització per diferències del IPC per a l'any 2007 en el Conveni Col·lectiu de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, subscrit, d'una part, per representants del Comitè Intercentres, i de l'altra, per representants de l'executiva de CC OO-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora i que siga dipositat el text original de l'acta,

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 8 d'abril de 2008. El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

A València, a les 11 hores del dia 23 de gener de 2008, té lloc la reunió de la Direcció de la CS CCOO-PV, amb el Comitè Intercentres de CCOO PV amb l'ordre del dia i l'assistència següent.

#### Assistents:

CS CC OO PV  
Martín Carpena Palao  
Ofelia Vila Hernández  
Fernando Casado Carrasco,  
Juan Pedro García Segovia  
Alfonso Arnedo Sánchez

Representació sindical  
Cristina Ochando Pardo  
José Luis Mollà Pavia  
Tatiana Sapena Escrivà  
Amparo Gracia Navarro  
Josepa Picó Vidal  
Fernando Gisbert Pastor

#### Ordre del dia

Punt únic: actualització taula salarial per a l'any 2008.

1. Abordat el punt de l'ordre del dia, la Direcció aporta la taula actualitzada de les quanties de salaris corresponents a les diverses categories recollides en el conveni col·lectiu vigent, d'acord amb els criteris d'actualització recollits en el conveni esmentat, i efectua els aclariments requerits sobre procediment i vigència.

A. En este sentido l'elaboració de la taula salarial 2008, s'ha realitzat de la forma següent: d'acord amb els articles 24 i 25 del conveni s'ha procedit a revisar la taula salarial provisional de 2007, aplicant la diferència de l'1,7% entre l'IPC definitiu 2007 4,2% i el 2,5% que

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del Acuerdo sobre revisión salarial para el año 2008 y actualización por diferencias del IPC para el año 2007 en el Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de CC OO-PV (cod. 8000202). [2008/5538]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 23 de enero de 2008 sobre revisión salarial para el año 2008 y actualización por diferencias del IPC para el año 2007 en el Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de CC OO-PV, suscrito, de una parte, por representantes del Comité Intercentros, y de otra, por representantes de la ejecutiva de CC OO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 8 de abril de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

En Valencia, siendo las 11 horas del día 23 de enero de 2008, tiene lugar la reunión de la Dirección de la CS CCOO-PV, con el Comité Intercentros de CCOO PV con el siguiente orden del día y asistencia.

#### Asistentes:

CS CCOO-PV  
Martín Carpena Palao  
Ofelia Vila Hernández  
Juan Pedro García Segovia  
Fernando Casado Carrasco  
Alfonso Arnedo Sánchez

Representación sindical  
Cristina Ochando Pardo  
José Luis Mollà Pavia  
Tatiana Sapena Escrivà  
Amparo Gracia Navarro  
Josepa Picó Vidal  
Fernando Gisbert Pastor

#### Orden del día:

Punto único: actualización tabla salarial para el año 2008.

1. Abordado el punto del orden del dia, la Dirección aporta tabla actualizada de las cantidades de salarios correspondientes a las diversas categorías recogidas en el convenio colectivo vigente, de acuerdo con los criterios de actualización recogidos en el citado convenio, efectuando las aclaraciones requeridas sobre procedimiento y vigencia.

A. En este sentido la elaboración de la tabla salarial 2008, se ha realizado de la siguiente forma: de acuerdo con los artículos 24 y 25 del Convenio se ha procedido a revisar la tabla salarial provisional de 2007, aplicando la diferencia del 1,7% entre el IPC definitivo 2007

s'ha percebut durant l'any 2007, amb estes dades s'actualitza la taula salarial 2007.

B. Una vegada actualitzada la taula salarial d'acord amb les dades de l'apartat anterior, es procedix a augmentar un 2,5% a compte de l'IPC 2008, amb la qual cosa la taula salarial 2008, queda establetida segons document que s'annexa a esta acta.

Sense mes assumptes que tractar i de conformitat amb el que s'ha tractat, es firma en la data i lloc amunt indicat.

Taula salarial-2008, actualitzades amb 2,5% a compte IPC-2008

Categoría	Salari mes	Total anual
Advocats/ades	2.674,30	37.440,15
Economistes	2.674,30	37.440,15
Tècnics SS JJ	1.999,52	27.993,26
Assessors/es *	1.821,33	25.498,66
Tècnic Mitjà	1.688,15	23.634,16
Oficial 1ª admintiu.	1.402,60	19.636,40
Oficial 2ª admintiu.	1.331,75	18.644,52
Auxiliar admintiu.	1.249,11	17.487,48
Auxiliar admintiu. 2ª	1.178,99	16.505,80
Personal oficis diversos	1.014,12	14.197,75

4,2% y el 2,5% que se ha venido percibiendo durante el año 2007, con estos datos se actualiza la tabla salarial 2007.

B. Una vez actualizada la tabla salarial de acuerdo con los datos del apartado anterior, se procede a aumentar un 2,5% a cuenta del IPC 2008, con lo que la tabla salarial 2008, queda establecida según documento que se anexa a esta Acta.

Sin mas asuntos que tratar y en conformidad con lo aquí recogido se firma en la fecha y lugar arriba indicado.

Tabla salarial-2008, actualizadas con 2,5% a cuenta IPC-2008

Categoría	Salario mes	Total anual
Abogados/as	2.674,30	37.440,15
Economistas	2.674,30	37.440,15
Técnicos SS JJ	1.999,52	27.993,26
Asesores/as *	1.821,33	25.498,66
Técnico Medio	1.688,15	23.634,16
Oficial 1ª advt.	1.402,60	19.636,40
Oficial 2ª advt.	1.331,75	18.644,52
Auxiliar advt.	1.249,11	17.487,48
Auxiliar advt. 2ª	1.178,99	16.505,80
Personal oficios varios	1.014,12	14.197,75

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 14 d'abril de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Mixta Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre actualització per diferències de l'IPC per a l'any 2007 (Codi núm. 8000535). [2008/5645]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 20 de febrer de 2008 per la Comissió Mixta Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre actualització per diferències de l'IPC per a l'any 2007, subscrit d'una part, per les organitzacions empresarials APECC, FEDCAM i ANEFHOP, i de l'altra pels sindicats FECOMA-CC OO-PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disponen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 14 d'abril de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Conveni col·lectiu autonòmic de la Comunitat Valenciana de derivats del Ciment

A València, el 20 de febrer de 2008, a les 11 hores, es reunixen en els locals de la Federació Valenciana d'Empresaris de la Construcció, situats al carrer Músic Peydró núm. 36, els representants avall detallats de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment, a efectes de determinar les retribucions salarials i extrasalarials que han de servir de base de càlcul per a les retribucions que s'han d'aplicar a partir de l'1 de gener de 2008, així com la determinació de les diferències retributives produïdes l'any 2007 com a conseqüència de la desviació de l'IPC a 31 de desembre d'aixe any sobre l'índex d'inflació previst pel Govern.

Per la representació dels treballadors

Per FECOMA-PV-CC.OO.  
José Soriano Navarro  
Antonio Riquelme Sánchez  
Luis Adolfo Cruz Cruzado  
Francisco Pedro Morales Sánchez

Assessors  
Atilano Escobar Iniesta  
Miguel Montalbán Gámez  
Juan Lavarías Escalante  
Francisco Mejías Albiñana  
José Manuel Pérez Martínez

Per MCA-UGT-PV  
Elvira Martínez Rodríguez

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre actualización por diferencias del IPC para el año 2007 (Código nº 8000535). [2008/5645]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el 20 de febrero de 2008 por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre actualización por diferencias del IPC para el año 2007, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales APECC, FEDCAM y ANHEFOP, y de otra, por los sindicatos FECOMA-CC OO-PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 14 de abril de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio colectivo autonómico de la Comunidad Valenciana de derivados del cemento

En Valencia a 20 de febrero de 2008, siendo las 11 horas, se reúnen en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción, sitos en la calle Músico Peydró nº 36, los representantes abajo relacionados de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento, a efectos de determinar las retribuciones salariales y extrasalariales que han de servir de base de cálculo para las retribuciones a aplicar a partir de 1 de enero de 2008, así como la determinación de las diferencias retributivas producidas en el año 2007 como consecuencia de la desviación del IPC en 31 de diciembre de dicho año sobre el índice de inflación previsto por el Gobierno.

Por la representación de los trabajadores

Por FECOMA-PV-CC.OO.  
José Soriano Navarro  
Antonio Riquelme Sánchez  
Luis Adolfo Cruz Cruzado  
Francisco Pedro Morales Sánchez

Asesores  
Atilano Escobar Iniesta  
Miguel Montalbán Gámez  
Juan Lavarías Escalante  
Francisco Mejías Albiñana  
José Manuel Pérez Martínez

Por MCA-UGT-PV  
Elvira Martínez Rodríguez

Javier Edo Peirats

Assessor  
Miguel Sebastián Ara

Per la representació empresarial

Per APECC  
Fernando Calpe García

Per FEDCAM  
Vicente Cerezo Novejarque  
Juan García Beltrán

Per ANHEFOP  
Enrique Biosca Garzó  
Francisco González Barroso

En primer lloc es fa constar que l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó estant degudament notificada no compareix a la present reunió.

Ambdues parts es reconeixen plena legitimació i acorden per unanimitat dels membres de la Comissió:

Revisió 2007

Es fixa un percentatge de revisió del 2,2 per 100 sobre les retribucions revisades de 2006, com a diferència entre l'increment de preus al consum (IPC) produït a 31 de desembre de 2007 (4,2 per 100) i l'índex d'inflació previst pel Govern per a eixe any (2 per 100). La revisió té efectes retroactius a 1 de gener de 2007.

Les retribucions així actualitzades per a cada província, que s'hi adjunten com annexos, s'aplicaran des de l'1 de gener de 2008 amb caràcter provisional fins a la firma del nou conveni.

El pagament de les diferències s'efectuarà en el termini màxim de trenta dies des de la publicació del present acord en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Es facilita la senyora Beatriz Elipe Songel per a dipositar la present acta, a efectes del seu registre en la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, i posterior publicació en el diari oficial corresponent.

En prova de conformitat una vegada llegida l'acta, es firma en el lloc i la data indicats, per un membre de cada representació, a les 12.30.

Javier Edo Peirats

Asesor  
Miguel Sebastián Ara

Por la representacion empresarial

Por APECC  
Fernando Calpe García

Por FEDCAM  
Vicente Cerezo Novejarque  
Juan García Beltrán

Por ANHEFOP  
Enrique Biosca Garzó  
Francisco González Barroso

En primer lugar se hace constar que la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón estando debidamente notificada no comparece a la presente reunión.

Ambas partes se reconocen plena legitimación acordándose por unanimidad de los miembros de la Comisión:

Revisión 2007

Se fija un porcentaje de revisión del 2,2 por 100 sobre las retribuciones revisadas del 2.006, como diferencia entre el incremento de precios al consumo (IPC) producido en 31 de diciembre de 2.007 (4,2 por 100) y el índice de inflación previsto por el Gobierno para dicho año (2 por 100). La revisión tiene efectos retroactivos a 1 de enero de 2007.

Las retribuciones así actualizadas para cada provincia, que se adjuntan como anexos, se aplicarán desde el 1 de enero de 2008 con carácter provisional hasta la firma del nuevo convenio.

El pago de las diferencias se efectuará en plazo máximo de treinta días desde la publicación del presente acuerdo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Se facilita a doña Beatriz Elipe Songel para depositar la presente acta, a efectos de su registro en la conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, y posterior publicación en el diario oficial correspondiente.

En prueba de conformidad una vez leída el acta, se firma en el lugar y fecha indicados, por un miembro de cada representación, siendo las doce horas y treinta minutos.

**TAULES SALARIALS CORRESPONENTS A LA PROVÍNCIA D'ALACANT  
DERIVATS DEL CIMENT**

IPC REVISAT + 1,40 %

**CONVENI  
SALARIS 2007**

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE 2006 REV	IPC REV. + 1,40% = 5,60%	SALARI BASE 2007 PREV	SALARI BASE 2007 REVISAT	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA	DIFERÈNCIES ACTUALITZACIO IPC 2007 (01-01-07 a 31-12-07)
I	<b>GRUP -0-</b>							
II	<b>GRUP -1-</b>	1.576,07 €	88,26 €	1.629,66 €	1.664,33 €	23.300,67 €	13,39 €	485,43 €
III	<b>GRUP -2-</b>	1.499,45 €	83,97 €	1.550,43 €	1.583,42 €	22.167,83 €	12,74 €	461,83 €
IV	<b>GRUP -3-</b>	1.312,28 €	73,49 €	1.356,90 €	1.385,77 €	19.400,77 €	11,15 €	404,18 €
V	<b>GRUP -4-</b>	1.261,75 €	70,66 €	1.304,65 €	1.332,41 €	18.653,71 €	10,72 €	388,62 €
VI	<b>GRUP -5-</b>	1.216,32 €	68,11 €	1.257,67 €	1.284,43 €	17.982,05 €	10,33 €	374,63 €
VII	<b>GRUP -6-</b>	1.213,49 €	67,96 €	1.254,75 €	1.281,45 €	17.940,27 €	10,31 €	373,76 €
VIII	<b>GRUP -7-</b>	1.199,59 €	67,18 €	1.240,37 €	1.266,76 €	17.734,67 €	10,19 €	369,47 €
IX	<b>GRUP -8-</b>	1.185,70 €	66,40 €	1.226,01 €	1.252,09 €	17.529,33 €	10,07 €	365,19 €

DERIVATS DEL CIMENT SALARIS 2007 IPC REVISAT

<b>PLUS D'ESCOLARITAT:</b>			
<b>MITJÀ DIETA</b>	<b>Rev.2.006</b>	<b>5,60%</b>	<b>Rev.2.007</b>
16,48 €	0,92 €	17,40 €	123,32 €
<b>DIETA COMPLETA</b>	Es pagaran les despeses		149,28 €
<b>PLUS D'INCENTIU</b>	89,46 €	5,01 €	94,48 €
<b>PLUS CARÈNCIA INC.</b>	49,03 €	2,75 €	51,79 €
<b>QUILONMETRATGE</b>	0,24 €	0,01 €	0,25 €

**NOTA ACLARIDORA:** Tots els conceptes que s'enumeren fora de la taula salarial (dietes, quilometratge, plussos d'incentius, carència i incentius i escolaritat), la seua aplicació i normativa, es remet al Conveni Provincial d'Alacant, anterior a este, BOP Núm. 162-2 de 17 de juliol de 1999 d'Alacant.

# CASTELLÓ

## TAULA FINAL-2007

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	PLUS DE TRANSPORT	PLUS ACERC. ANUAL	PLUS ACERC. ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP I	II	42,51	1.293,05	1.314,17	1.043,34	276,21	519,78	19.707,61
GRUP II	III							
GRUP II	IV	38,41	1.168,13	1.189,25	1.043,34	251,02	471,01	17.912,50
GRUP III	V							
GRUP III	VI	35,71	1.086,29	1.107,41	1.043,34	234,51	439,06	16.731,37
GRUP IV	VII							
GRUP V	VIII	34,54	1.050,58	1.071,70	1.043,34	227,31	425,12	16.218,96
GRUP V	IX	34,00	1.034,23	1.055,35	1.043,34	224,01	418,73	15.982,77
GRUP VI	X	33,48	1.018,11	1.039,23	1.043,34	220,76	412,44	15.754,66
GRUP VII	XI	32,95	1.002,23	1.023,35	1.043,34	217,56	406,24	15.522,93
GRUP VIII	XII	32,44	986,59	1.007,71	1.043,34	214,40	400,13	15.299,49

DIETA	27,94
MITJA DIETA	9,15

**TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)**

**REMUNERACIONS ECONÒMQUES REVISADES IPC 2007**

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PLUS D'APROXIMACIÓ (ANUAL)	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL	SENSE REMUNERACIÓ FIXA	
							GRUP 0	GRUP 1
GRUP 1	41,97	622,89	10,44	4,99	1.428,26	22.384,17		42,46
GRUP 2	32,01	494,86	9,56	4,99	1.115,25	17.783,96	GRUP 2	32,37
GRUP 3	30,16	458,17	7,94	4,99	1.006,02	16.465,57	GRUP 3	30,50
GRUP 4	29,23	443,75	7,55	4,99	971,35	15.948,95	GRUP 4	29,57
GRUP 5	28,70	437,32	7,54	4,99	956,27	15.716,52	GRUP 5	29,03
GRUP 6	28,36	430,89	7,24	4,99	941,20	15.484,00	GRUP 6	28,69
GRUP 7	27,83	424,54	7,23	4,99	929,47	15.258,34	GRUP 7	28,16
GRUP 8	27,26	418,33	7,23	4,99	924,95	15.035,04	GRUP 8	27,56

<b>DIETA</b>	39,05	Salari base: x 355 dies
<b>MITJA DIETA LOCOMOCIÓN</b>	17,24	Complement de Conveni: per dia efectiu de treball + 22 dies laborables
	0,17	Vecances (239,5 en 2007)
		Complement no salarial: per dia efectiu de treball (217,5 en 2007)
		Gratificacions extraordinàries: x 2

<b>REMUNERACIONS ECONÒMQUES REVISADES IPC 2007</b>	
GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTUS S
GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTUS S

**TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A LA PROVINCIA DE ALICANTE  
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO  
SALARIOS 2.007 IPC REVISADO + 1,40 %**

**DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS 2.007 IPC  
REVISADO**

NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2006 REV	IPC REV. + 1,40% = 5,60%	SALARIO BASE 2007 PREV	SALARIO BASE 2007 REVISADO	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA	DIFERENCIAS ACTUALIZACION IPC 2007 (01-01-07 a 31-12-07)
I	<b>GRUPO -0-</b>							
II	<b>GRUPO -1-</b>	1.576,07 €	88,26 €	1.629,66 €	1.664,33 €	23.300,67 €	13,39 €	485,43 €
III	<b>GRUPO -2-</b>	1.499,45 €	83,97 €	1.550,43 €	1.583,42 €	22.167,83 €	12,74 €	461,83 €
IV	<b>GRUPO -3-</b>	1.312,28 €	73,49 €	1.356,90 €	1.385,77 €	19.400,77 €	11,15 €	404,18 €
V	<b>GRUPO -4-</b>	1.261,75 €	70,66 €	1.304,65 €	1.332,41 €	18.653,71 €	10,72 €	388,62 €
VI	<b>GRUPO -5-</b>	1.216,32 €	68,11 €	1.257,67 €	1.284,43 €	17.932,05 €	10,33 €	374,63 €
VII	<b>GRUPO -6-</b>	1.213,49 €	67,96 €	1.254,75 €	1.281,45 €	17.940,27 €	10,31 €	373,76 €
VIII	<b>GRUPO -7-</b>	1.199,59 €	67,18 €	1.240,37 €	1.266,76 €	17.734,67 €	10,19 €	369,47 €
IX	<b>GRUPO -8-</b>	1.185,70 €	66,40 €	1.226,01 €	1.252,09 €	17.529,33 €	10,07 €	365,19 €

<b>PLUS DE ESCOLARIDAD:</b>			
<b>MEDIA DIETA</b>	<b>Rev.2.006</b>	<b>5,60%</b>	<b>Rev.2.007</b>
<b>DIETA COMPLETA</b>	<b>16,48 €</b>	<b>0,92 €</b>	<b>17,40 €</b>
<b>PLUS DE INCENTIVOS</b>	<b>Se abonarán los gastos</b>		
<b>PLUS CARENCIA INC.</b>	<b>89,46 €</b>	<b>5,01 €</b>	<b>94,48 €</b>
<b>KILOMETRAJE</b>	<b>0,24 €</b>	<b>0,01 €</b>	<b>0,25 €</b>

**NOTA ACLARATIVA:** Todos los conceptos que se enumeran fuera de la tabla salarial(dietas, kilometraje, pluses de incentivos, carencia incentivos y escolaridad), su aplicación y normativa, se remite al Convenio Provincial de Alicante, anterior a este,B.O.P. N° 162-2 de 17 de Julio de 1.999 de Alicante.

# CASTELLÓN

**TABLA FINAL-2007**

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS ACERC. ANUAL	PLUS ACERC. ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO I	II	42,51	1.293,05	1.314,17	1.043,34	276,21	519,78	19.707,61
GRUPO II	III							
	IV	38,41	1.168,13	1.189,25	1.043,34	251,02	471,01	17.912,50
GRUPO III	V							
	VI	35,71	1.086,29	1.107,41	1.043,34	234,51	439,06	16.731,37
GRUPO IV	VII	34,54	1.050,58	1.071,70	1.043,34	227,31	425,12	16.218,96
GRUPO V	VIII	34,00	1.034,23	1.055,35	1.043,34	224,01	418,73	15.982,77
GRUPO VI	IX	33,48	1.018,11	1.039,23	1.043,34	220,76	412,44	15.754,66
GRUPO VII	X	32,95	1.002,23	1.023,35	1.043,34	217,56	406,24	15.522,93
GRUPO VIII	XI	32,44	986,59	1.007,71	1.043,34	214,40	400,13	15.299,49

DIETA	27,94
MEDIA DIETA	9,15

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DEL  
CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DEL CEMENTO**

**REMUNERACIONES ECONÓMICAS REVISADAS IPC 2007**

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE  
DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)**

**REMUNERACIONES ECONÓMICAS REVISADAS IPC 2007**

GRUPO PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS DE ACERCAMIENTO (ANUAL)	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO-SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL	REMUNERACIONES ECONÓMICAS REVISADAS IPC 2007	
							GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO 0								
							SIN REMUNERACIÓN FIJA	
GRUPO 1	41,97	622,89	10,44	4,99	1.428,26	22.384,17	GRUPO 1	42,46
GRUPO 2	32,01	494,86	9,56	4,99	1.115,25	17.783,96	GRUPO 2	32,37
GRUPO 3	30,16	458,17	7,94	4,99	1.006,02	16.465,57	GRUPO 3	30,50
GRUPO 4	29,23	443,75	7,55	4,99	971,35	15.948,95	GRUPO 4	29,57
GRUPO 5	28,70	437,32	7,54	4,99	956,27	15.716,52	GRUPO 5	29,03
GRUPO 6	28,36	430,89	7,24	4,99	941,20	15.484,00	GRUPO 6	28,69
GRUPO 7	27,83	424,54	7,23	4,99	929,47	15.258,34	GRUPO 7	28,16
GRUPO 8	27,26	418,33	7,23	4,99	924,95	15.035,04	GRUPO 8	27,56

DIETA	39,05	Salario base: x 365 días
MEDIA DIETA	17,24	Complemento de Convenio: por día efectivo de trabajo + 22 días laborables
LOCOMOCIÓN	0,17	vacaciones (239,5 en 2007)
		Complemento no salarial: por día efectivo de trabajo (217,5 en 2007)
		Gratificaciones extraordinarias: x 2

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 7 de maig de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), pel qual s'aproven els criteris que han de regir les bases de les convocatòries corresponents a les ofertes d'ocupació pública 2008-2010 (8000062). [2008/6382]*

Vist l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junt amb l'organització sindical CSI-CSIF, per tindre la condició de representatiu en el sector de personal laboral de l'administració del Consell, suscrit el 6 de març de 2008, pel qual s'aproven els criteris que han de regir les bases de les convocatòries corresponents a les ofertes d'ocupació pública 2008-2010, suscrit d'una part per la conselleria de Justícies i Administracions Pùbliques, i de l'altra per les organitzacions sindicals UGT-PV, CCOO-PV y CSI-CSIF, i de conformitat amb el que disposen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la comissió negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord,

### Segon

Disparar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 7 de maig de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

**ACORD DE LA COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ, VIGILÀNCIA I ESTUDI DEL II CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICI DE L'ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA, PEL QUAL S'APROVEN ELS CRITERIS QUE HAN DE REGIR LES BASES DE LES CONVOCATÒRIES CORRESPONDENTS A LES OFERTES D'OCUPACIÓ PÚBLICA DE 2008-2010**

Reunits a València, el 6 de març de 2008, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica, i a l'empara del que estableix l'article 2 de l'esmentat Conveni Col·lectiu, la Unió General de Treballadors del PV (UGT-PV) i Comissions Obreres del PV (CCOO-PV), com a integrants de la CIVE i la Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSI-CSIF), per exercir la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'Administració del Consell, de conformitat amb el que disposa l'article 7.2 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical,

### MANIFESTEN

Que fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals esmentades, conforme estableix l'article 37.1 c), de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, han suscrit el següent,

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), por el que se aprueban los criterios que regirán las bases de las convocatorias correspondientes a las ofertas de empleo público 2008-2010 (8000062). [2008/6382]*

Visto el Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junto a la organización sindical CSI-CSIF, por ostentar la condición de representativo en el sector de personal laboral de la administración del Consell, celebrado el 6 de marzo de 2008, por el que se aprueban los criterios que regirán las bases de las convocatorias correspondientes a las ofertas de empleo público 2008-2010, suscrito, de una parte, por la conselleria de Justicia y Administraciones Pùbliques, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT-PV, CCOO-PV y CSI-CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 7 de mayo de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

**ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y ESTUDIO DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA POR EL QUE SE APRUEBAN LOS CRITERIOS QUE REGIRÁN LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS CORRESPONDIENTES A LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE 2008-2010**

Reunidos en Valencia, a 6 de marzo de 2008, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal laboral al servicio de la administración Autonómica y al amparo de lo establecido en el artículo 2 del citado Convenio Colectivo, la Unión General de Trabajadores del PV (UGT-PV) y Comisiones Obreras del PV (CC.OO.PV), como integrantes de la CIVE y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF) por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la administración del Consell, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica de libertad Sindical,

### MANIFIESTAN

Que fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la administración y las organizaciones sindicales referidas, conforme establece el artículo 37.1 c), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, han alcanzado el siguiente,

## ACORD

### 1. Sistemes de selecció

La selecció del personal, a través de les ofertes d'Ocupació Pública corresponent als anys 2008-2010, es realitzarà mitjançant el sistema de concurs-oposició. Les convocatòries de les proves selectives determinaran que el valor assignat a la fase d'oposició serà del 75 per cent de la puntuació total possible i que la corresponent a la fase de concurs serà del 25 per cent, i hi caldrà per a accedir a la fase d'avaluació de mèrits la superació del nivell d'aptitud establiti per a tots i cada un dels exercicis de caràcter eliminatori de la fase d'oposició.

El 25 per cent del percentatge aplicable a la fase del Concurs, es distribuirà de conformitat amb els criteris següents:

– El 60 per cent de la dita puntuació total consistirà en la valoració de l'experiència, sent 15 punts la màxima puntuació, amb el desglossament següent:

□ Per servicis prestats en llocs de treball inclosos en les conselleries, entitats o organismes, la gestió de les quals en matèria de personal corresponga a la Direcció General d'Administració Autonòmica, en el mateix grup de titulació: 0,13 per mes treballat.

□ Per servicis prestats en llocs de treball inclosos en les conselleries, entitats o organismes, la gestió de les quals en matèria de personal corresponga a la Direcció General d'Administració Autonòmica en altres grups de titulació, en altres sectors de l'administració autonòmica o en altres administracions públiques: 0,09 per mes treballat

• Per treballs en el sector privat: 0,07 per mes treballat

– La resta del percentatge, fins a un màxim de 10 punts, s'aplicarà a la valoració dels coneixements de valencià, d'idiomes comunitaris i de la possessió d'altres titulacions acadèmiques, amb el desglossament següent:

- 4 punts per valencià
- 4 per altres titulacions
- 2 per idiomes comunitaris

### 2. Promoció interna

Es reservarà un percentatge del 50 per cent dels llocs vacants convocats per a l'accés des del grup de titulació immediatament inferior, d'acord amb la seu titulació específica i sempre que complisquen els requisits establits en la normativa legal i reglamentària corresponent.

Quan els processos selectius consten de dos o més exercicis, la promoció interna comportarà l'exemptió del primer exercici sempre que verse sobre coneixements ja acreditats en anteriors proves per a l'accés; d'altra banda, el sistema de selecció serà el que regix per a l'accés per torn lliure, és a dir, el de concurs-oposició.

Finalment, es reservarà un percentatge mínim del 5 per cent de les places per a garantir la promoció interna del personal amb discapacitat.

Els processos de promoció interna es realitzaran de conformitat amb el que estableix l'II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servici de l'administració Autonòmica.

### 3. Torn lliure

En el torn lliure, quan els processos selectius consten de dos o més exercicis, s'establix la possibilitat d'eximir els aspirants de la realització del primer exercici en les convocatòries corresponents a la següent Oferta d'Ocupació Pública, sempre que hagen obtingut en les realitzades en execució de l'Oferta d'Ocupació Pública de 2008 una puntuació equivalent al 75 per cent de la nota màxima. En aquest supòsit, les convocatòries permetran que els aspirants manifesten la seua opció per la no realització de l'exercici, i en aquest cas la puntuació atorgada serà idèntica a aquella que s'establisca per a la promoció interna. Si optaren per ser evaluats novament i no superaren la prova, la qualificació corresponent serà la de "no apte".

### 4. Discapacitat

S'estudiarà la possibilitat d'establir sistemes, en l'adjudicació de llocs que garantisquen la conciliació del dret de les persones amb dis-

## ACUERDO

### 1. Sistemas de selección

La selección del personal a través de las Ofertas de Empleo Público correspondiente a los años 2008-2010, se realizará mediante el sistema de concurso-oposición. Las convocatorias de las pruebas selectivas determinarán que el valor asignado a la fase de oposición será del 75 por ciento de la puntuación total posible y que la correspondiente a la fase de concurso será del 25 por ciento, siendo necesario para acceder a la fase de valoración de méritos la superación del nivel de aptitud establecido para todos y cada uno de los ejercicios de carácter eliminatorio de la fase de oposición.

El 25 por ciento del porcentaje aplicable a la fase del concurso, se distribuirá de conformidad con los siguientes criterios:

– El 60 por ciento de dicha puntuación total consistirá en la valoración de la experiencia, siendo 15 puntos la máxima puntuación, con el siguiente desglose:

· Por servicios prestados en puestos de trabajo incluidos en las consellerías, entidades u organismos cuya gestión en materia de personal corresponda a la Dirección General de Administración Autonómica en el mismo grupo de titulación, 0,13 por mes trabajado

· Por servicios prestados en puestos de trabajo incluidos en las consellerías, entidades u organismos cuya gestión en materia de personal corresponda a la Dirección General de Administración Autonómica en otros grupos de titulación, en otros sectores de la administración Autonómica o en otras Administraciones Públicas, 0,09 por mes trabajado

· Por trabajos en el sector privado, 0,07 por mes trabajado

– El resto del porcentaje, hasta un máximo de 10 puntos, se aplicará a la valoración de los conocimientos de valenciano, de idiomas comunitarios y de la posesión de otras titulaciones académicas, con el siguiente desglose:

- 4 puntos por valenciano
- 4 por otras titulaciones
- 2 por idiomas comunitarios

### 2. Promoción interna

Se reservará un porcentaje del 50 por ciento de los puestos vacantes convocados para el acceso desde el grupo de titulación inmediatamente inferior de acuerdo con su titulación específica y siempre que cumplan los requisitos establecidos en la normativa legal y reglamentaria correspondiente.

Cuando los procesos selectivos consten de dos o más ejercicios, la promoción interna llevará consigo la exención del primer ejercicio siempre y cuando verse sobre conocimientos ya acreditados en anteriores pruebas para el acceso; por lo demás, el sistema de selección será el que rige para el acceso por turno libre, esto es, el de concurso-oposición.

Por último, se reservará un porcentaje mínimo del 5 por ciento de las plazas para garantizar la promoción interna del personal con discapacidad.

Los procesos de promoción interna se realizarán de conformidad con lo establecido en el II Convenio Colectivo del Personal laboral al servicio de la administración Autonómica.

### 3. Turno libre

En el turno libre, cuando los procesos selectivos consten de dos o más ejercicios, se establece la posibilidad de eximir a los aspirantes de la realización del primer ejercicio en las convocatorias correspondientes a la siguiente Oferta de Empleo Público, siempre y cuando hayan obtenido en las realizadas en ejecución de la Oferta de Empleo Público de 2008 una puntuación equivalente al 75 por ciento de la nota máxima. En este supuesto, las convocatorias permitirán que los aspirantes manifiesten su opción por la no realización del ejercicio, en cuyo caso la puntuación otorgada será idéntica a la que se establezca para la promoción interna. Si optaran por ser evaluados nuevamente y no superaran la prueba, la calificación correspondiente será la de "no apto".

### 4. Discapacidad

Se estudiará la posibilidad de establecer sistemas en la adjudicación de puestos que garanticen la conciliación del derecho de las per-

capacitat a exercir un lloc de treball d'acord amb les seues característiques amb l'adequada prestació del servei públic.

València, 6 de març de 2008

Per l'administració:

Pedro García Ribot, president de la CIVE

Per les organitzacions sindicals:

UGT-PV: Javier Redomero Barco

CCOO-PV: Pedro Gómez Enciso

CSI-CSIF: Julio Tamayo Muñoz

sonas con discapacidad a desempeñar un puesto de trabajo acorde a sus características con la adecuada prestación del servicio público.

Valencia, 6 de marzo de 2008

Por la administración:

Pedro García Ribot, presidente de la CIVE

Por las organizaciones sindicales:

Javier Redomero Barco, UGT-PV

Pedro Gómez Enciso, CC.OO.PV

Julio Tamayo Muñoz, CSI-CSIF

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 5 de maig de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del XXVII Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València sobre actualització per diferències de l'IPC per a l'any 2007 (Codi núm. 8000565). [2008/7584]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 25 de febrer de 2008 per la Comissió Paritària del XXVII Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València sobre actualització per diferències de l'IPC per a l'any 2007, subscrit d'una part per l'organització empresarial ASEMA, i de l'altra pels sindicats FIA-UGT-PV i FITEQA- CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrita en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicada en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 de maig de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de les Indústries de la Marroquineria de les Províncies de Castelló i València

València, 25 de febrer de 2008

### Reunits

D'una part, l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València, abreujadament ASEMA, CIF G-46550976, amb domicili social a València, c/ Maestro Bagant, núm. 21, baix esquerre, composta pels membres representants següents:

- Francisco Carrasco Suay, DNI 19.116.016.
- Juan Luis Marqués Romero, DNI 22.558.085-F (assessor)

De l'altra, els sindicats Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-FITEQA) i Unió General de Treballadors (UGT-FIA) constituïts a través dels representants següents:

#### Per UGT-FIA:

- Oscar Ortega Vicente, DNI 33.469.704-N
- Alfredo Sanmartín Beneyto, DNI 22.612.394-J (assessor)
- M<sup>a</sup>. Jose Carboneras Torralba, DNI 22.563.821-Q
- Fernando Picó Pla, DNI 85.084.568-R

#### Per CC OO-FITEQA:

- Pilar Beltrán Torres, DNI 52.700.245-T
- Josefa Ruiz Barranco, DNI 19.882.219-F
- Juliana García Sánchez, DNI 05.903.640-T
- Francisco Cordellat Lahoz, DNI 73.752.980-F (assessor)

### Manifesten

I. Es constituïxen en Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu núm. XXVII del sector de la Indústria de la Marroquineria de les províncies de Castelló i de València.

II. La Comissió Paritària resoldrà sobre els punts següents:

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del XXVII Convenio Colectivo para la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia sobre actualización por diferencias del IPC para el año 2007 (cod. 8000565). [2008/7584]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el 25 de febrero de 2008 por la Comisión Paritaria del XXVII Convenio Colectivo para la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia sobre actualización por diferencias del IPC para el año 2007, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ASEMA, y de otra, por los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre,

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de mayo de 2008.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

Acta Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de las Industrias de la Marroquinería de las provincias de Castellón y Valencia

Valencia, 25 de febrero de 2008

### Reunidos

De una parte, la Asociación de empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, abreviadamente ASEMA, CIF: G-46550976, con domicilio social en Valencia, Cl. Maestro Bagant nº 21, bajo izq., compuesta por los siguientes miembros representantes:

- Francisco Carrasco Suay, DNI 19.116.016-A.
- Juan Luis Marqués Romero, DNI 22.558.085-F (asesor):

De otra parte, los sindicatos Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-FITEQA) y Unión General de Trabajadores (UGT-FIA) constituidos a través de los siguientes representantes:

- Por UGT-FIA:
  - Oscar Ortega Vicente, con DNI 33.469.704-N
  - Alfredo Sanmartín Beneyto, con DNI 22.612.394-J (asesor)
  - M<sup>a</sup>. Jose Carboneras Torralba, con DNI 22.563.821-Q
  - Fernando Picó Plá, con DNI 85.084.568-R
- Por CCOO-FITEQA:
  - Pilar Beltrán Torres, con DNI 52.700.245-T.
  - Josefa Ruiz Barranco, con DNI 19.882.219-F.
  - Juliana García Sánchez, con DNI 05.903.640-T
  - Francisco Cordellat Lahoz, con DNI 73.752.980-F (asesor)

### Manifiestan

I. Se constituyen en Comisión Paritaria del Convenio Colectivo nº XXVII del sector de la Industria de la Marroquinería de las provincias de Castellón y de Valencia.

II. La Comisión Paritaria va a resolver sobre los siguientes puntos:

Ir. Interpretació i aplicació de l'article 10 del Conveni Col·lectiu (DOGV núm. 5243, de data 21.04.2006) pel que fa a l'aplicació de la clàusula de revisió salarial sobre la taula salarial de l'any 2007, una vegada que s'han constatat els índexs d'inflació del dit any.

III. En la constitució de la Comissió s'ha respectat l'article 14 del mateix conveni, a excepció del nombre de membres de cada una de les parts representades, però que en haver unanimitat de tots ells no constitueix cap impediment per a la validesa de l'accord que es prenga al si de la comissió.

IV. Als efectes previstos en el punt II, s'aprova per unanimitat de totes les parts la següent

#### Acta

Primer. L'article 10 del conveni col·lectiu núm. XXVII estableix literalment:

«S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establert per l'INE registre el 31/12/07 un increment respecte al 31.12.2006 superior en mig punt (0,5%), a l'IPC previst pel govern per a així any, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'exèss tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01.01.2007 i per a dur-lo a terme es prendrà com a referència els salaris base definitius de 2006.

Els conceptes salariais establerts en els articles 20 i 23 del conveni no es veuran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establerts en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salarial base».

Segon. Segons certificació estesa per l'Institut Nacional d'Estadística, la inflació acumulada de l'any 2007 ha resultat ser d'un 4,2%. El que permet deduir la plena aplicabilitat de la clàusula de revisió salarial del conveni.

Tercer. L'aplicació de la clàusula de revisió salarial comporta la necessitat de revisió de les taules vigents en l'any 2007 i publicades en el DOCV núm. 5493 de 19.04.2007. Al seu torn opera automàticament el dret dels treballadors a percebre amb efectes retroactius a 1 de gener de 2007 les diferències salariales entre aquelles taules i les que es detallen en l'apartat quart de la present acta.

Quart. Les taules salariales definitives de l'any 2007 resultants de l'aplicació de la clàusula de revisió salarial consten com annex I.

A continuació s'adjunten les taules salariales definitives de l'any 2007 aprovades com annex I

#### ANNEX I

Taula salarial definitiva any 2007 vigent de l'1 de gener de 2007 al 31 de desembre de 2007

GRUP PROFESSIONAL PRIMER. SUBALTERNS: RETRIBUCIÓ MENSUAL

Euros (€)	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Emmagatzemista/Llister:	648,99	162,57	468,71
Ordenança:	648,99	162,57	468,71
Xofer:	671,39	172,76	484,88
Grum o ordinari:	648,99	162,57	468,71
Grums o ordinari amb contracte subscrit abans del 01.01.1998 seran retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.			

1º-Interpretación y aplicación del artículo 10º del Convenio Colectivo (DOGV nº 5243 de fecha 21.04.2006) en lo concerniente a la aplicación de la cláusula de revisión salarial sobre la tabla salarial del año 2007, una vez se han constatado los índices de inflación de dicho año.

III. En la constitución de la Comisión se ha respetado el artículo 14º del propio Convenio, a excepción del número de miembros de cada una de las partes representadas, pero que al existir unanimidad de todos ellos no constituye impedimento alguno a la validez del acuerdo que se tome en el seno de la comisión.

IV. A los efectos previstos en el manifestando II, se aprueba por unanimidad de todas las partes la siguiente,

#### Acta

Primer. El artículo 10º del Convenio Colectivo nº XXVII establece literalmente:

«Se establece una cláusula de revisión única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31.12.2007 un incremento respecto al 31.12.2006 superior en medio punto (0,5%) al IPC previsto por el gobierno para dicho año, por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01.01.2007 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos de 2006.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del Convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del Convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salarial base.»

Segundo. Según certificación extendida por el Instituto Nacional de Estadística, la inflación acumulada del año 2007 ha resultado ser de un 4,2%. Lo que permite deducir la plena aplicabilidad de la cláusula de revisión salarial del Convenio.

Tercero. La aplicación de la cláusula de revisión salarial conlleva la necesidad de revisión de las tablas vigentes en el año 2007 y publicadas en el DOCV nº 5493 de fecha 19.04.2007. A su vez opera automáticamente el derecho de los trabajadores a percibir con efectos retroactivos a uno de enero de 2007 las diferencias salariales entre aquellas tablas y las que se relacionan en el apartado cuarto de la presente Acta.

Cuarto. Las tablas salariales definitivas del año 2007 resultantes de la aplicación de la cláusula de revisión salarial constan como Anexo I.

A continuación se adjuntas las tablas salariales definitivas del año 2007 aprobadas como Anexo I.

#### ANEXO I

Tabla salarial definitiva vigente del 1 de enero del 2007 al 31 de diciembre del 2007

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO. SUBALTERNOS: RETRIBUCIÓN MENSUAL

Euros (€)	Salario base	Plusactividad	Antigüedad consolidada
Almacenero/Listero:	648,99	162,57	468,71
Ordenanza:	648,99	162,57	468,71
Chofer:	671,39	172,76	484,88
Botones o recadero:	648,99	162,57	468,71
Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.			

GRUP PROFESSIONAL SEGON. PERSONAL OBRER: RETRIBUCIÓ DIÀRIA.

Euros (€)	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Oficial de primera:	23,08	8,35	16,68
Oficial de segona:	22,44	8,12	16,21
Oficial de tercera:	22,05	7,86	15,92
Especialista i ajudant:	21,83	7,65	15,77
Peó:	21,54	7,65	15,57
Aprendent 1r any:	18,22		
Aprendent 2n any:	20,03		
Aprendent 3r any	22,03		
Cont. Formació	18,73		

GRUP PROFESSIONAL TERCER. PERSONAL ADMINISTRATIU I PERSONAL MERCANTIL: RETRIBUCIÓ MENSUAL.

Euros (€)	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Cap de secció:	737,81	240,77	532,86
Cap de negociat:	713,72	241,92	515,47
Cap de compres i vendes	838,96	222,35	605,90
Cap de magatzem:	786,16	214,83	566,46
Oficial de primera:	693,19	226,98	500,62
Oficial de segona:	673,95	217,45	486,73
Viatjant:	713,70	200,15	515,46
Auxiliar:	661,51	211,69	477,75
Dependent de magatzem:	648,99	187,12	468,71
Telefonista:	648,99	189,28	468,71

GRUP PROFESSIONAL QUART. PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT: RETRIBUCIÓ MENSUAL.

Euros (€)	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Encarregat general de fabricació:	858,26	249,69	619,85
Encarregat de secció i cap taller:	762,09	249,69	550,29
Modelista-Patronista:	681,61	238,05	492,27
Dibujant-Proyectista:	681,61	238,05	492,27
Mestre tallador:	681,61	238,05	492,27

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO. PERSONAL OBRERO: RETRIBUCIÓN DIARIA.

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	23,08	8,35	16,68
Oficial de segunda:	22,44	8,12	16,21
Oficial de tercera:	22,05	7,86	15,92
Especialista y ayudante:	21,83	7,65	15,77
Peón:	21,54	7,65	15,57
Aprendiz 1º año:	18,22		
Aprendiz 2º año:	20,03		
Aprendiz 3º año	22,03		
Cont. Formación	18,73		

GRUPO PROFESIONAL TERCERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL MERCANTIL: RETRIBUCIÓN MENSUAL.

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	737,81	240,77	532,86
Jefe de negociado:	713,72	241,92	515,47
Jefe de compras y ventas	838,96	222,35	605,90
Jefe de almacén:	786,16	214,83	566,46
Oficial de primera:	693,19	226,98	500,62
Oficial de segunda:	673,95	217,45	486,73
Viajante:	713,70	200,15	515,46
Auxiliar:	661,51	211,69	477,75
Dependiente de almacén:	648,99	187,12	468,71
Telefonista:	648,99	189,28	468,71

GRUPO PROFESIONAL CUARTO. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO: RETRIBUCIÓN MENSUAL.

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	858,26	249,69	619,85
Encargado de sección y jefe taller:	762,09	249,69	550,29
Modelista-Patronista:	681,61	238,05	492,27
Dibujante-Proyectista:	681,61	238,05	492,27
Maestro cortador:	681,61	238,05	492,27

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 de maig de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, residències materno-infantil i el servei d'ajuda a domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, sobre revisió salarial per a l'any 2008 (Codi núm. 8000305). [2008/7585]*

Vista l'acta de l'Acord subscrit el 22 d'abril de 2008 sobre revisió salarial per l'any 2008 del Conveni Col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada per mitjà de contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, residències materno-infantils i el servei d'ajuda a domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritària que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresariales AERTE i AEES, i de l'altra, pels sindicats FSS- CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 13 de maig de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, residencias materno-infantiles y el servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2008 (Cod. núm. 8000305). [2008/7585]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 22 de abril de 2008 sobre Revisión Salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, residencias materno-infantiles y el servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana para el año 2006, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AERTE y AEES, y de otra, por el sindicato FSS-CC OO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 13 de mayo de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

TAULA SALARIAL A ANY 2008

		BASE (x 14)	ASSISTÈNCIA	ANUAL	COMPENSATORI
A	DIRECTOR	1576,66	48,99	22661,15	
B	METGE	1478,12	45,93	21244,78	
B	PSICÒLEG	1478,12	45,93	21244,78	
B	ADVOCAT	1478,12	45,93	21244,78	
B	COOR. INFEMERIA	1418,99	44,09	20394,92	
B	ATS /DUE	1330,30	41,33	19120,22	165,52
B	FISIOTERAPEUTA	1330,30	41,33	19120,22	
B	TREBALLADOR SOCIAL	1330,30	41,33	19120,22	
B	EDUCADOR SOCIAL	1330,30	41,33	19120,22	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1330,30	41,33	19120,22	
B	COORDINADORA DE SAD	1182,49	36,74	16995,82	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	985,41	30,62	14163,08	
C	TASOC	1083,95	33,68	15579,45	
C	PUERICULTURA	997,99	31,01	14343,94	
C	TÈCNIC SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1197,56	37,21	17212,29	86,12
C	MONITORS	976,68	30,35	14037,74	
C	AJ. COORDINACIÓ SAD	1034,40	32,14	14867,22	
C	COORDINADORA SERVICIS GENERALS	1177,57	36,59	16925,06	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	837,59	26,02	12038,52	
D	AUXILIAR D'INFERNERIA	993,43	30,87	14278,47	11,47
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	886,87	27,56	12746,87	
D	CUINER	906,57	28,17	13030,05	64,10
E	CONDUCTOR VEHICLE ADAPTAT	873,87	27,15	12559,94	

AUXILIAR DE RESIDÈNCIA

E	AUX. NETEJA	837,59	26,02	12038,52	86,12
E	AUX. BUGADERIA	837,59	26,02	12038,52	
E	AUX. CUINA	837,59	26,02	12038,52	62,18
E	AUX. MANTENIMENT	837,59	26,02	12038,52	
E	SUBALTERN	837,59	26,02	12038,52	79,41
PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)				7,66	
PLUS DE FESTIUS (totes les categories)				23,91	

TABLA SALARIAL A AÑO 2008

		<i>BASE (x 14)</i>	<i>ASISTENCIA</i>	<i>ANUAL</i>	<i>COMPENSATORIO</i>
A	DIRECTOR	1576,66	48,99	22661,15	
B	MEDICO	1478,12	45,93	21244,78	
B	PSICOLOGO	1478,12	45,93	21244,78	
B	ABOGADO	1478,12	45,93	21244,78	
B	COOR. ENFERMERIA	1418,99	44,09	20394,92	
B	ATS /DUE	1330,30	41,33	19120,22	165,52
B	FISIOTERAPEUTA	1330,30	41,33	19120,22	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1330,30	41,33	19120,22	
B	EDUCADOR SOCIAL	1330,30	41,33	19120,22	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1330,30	41,33	19120,22	
B	COORDINADORA DE SAD	1182,49	36,74	16995,82	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	985,41	30,62	14163,08	
C	TASOC	1083,95	33,68	15579,45	
C	PUERICULTURA	997,99	31,01	14343,94	
C	TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	1197,56	37,21	17212,29	86,12
C	MONITORES	976,68	30,35	14037,74	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1034,40	32,14	14867,22	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1177,57	36,59	16925,06	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	837,59	26,02	12038,52	
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	993,43	30,87	14278,47	11,47
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	886,87	27,56	12746,87	
D	COCINERO	906,57	28,17	13030,05	64,10
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	873,87	27,15	12559,94	

AUXILIAR DE RESIDENCIA

E	AUX. LIMPIEZA	837,59	26,02	12038,52	86,12
E	AUX. LAVANDERIA	837,59	26,02	12038,52	
E	AUX. COCINA	837,59	26,02	12038,52	62,18
E	AUX. MANTENIMIENTO	837,59	26,02	12038,52	
E	SUBALTERNO	837,59	26,02	12038,52	79,41
PLUS DE NOCTUNIDAD (todas las categorías)				7,66	
PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)				23,91	

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de maig de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a l'any 2008 del I Conveni Col·lectiu per a Entitats de Caràcter Social de la Comunitat Valenciana (codi 8000705). [2008/7586]*

Vist l'Acord subscrit el 20 de febrer de 2008 sobre revisió salarial per a l'any 2008 del I Conveni Col·lectiu per a Entitats de Caràcter Social de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritària, que està integrada, de part empresarial, per representants de l'Agrupació d'Entitats Socials de la Comunitat Valenciana, de la Coordinadora d'ONG i del Consell de la Joventut de la Comunitat Valenciana, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats CCOO i UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el dipòsit del text original de l'acta conveni.

### Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de maig de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

### Taules 2008

Titulat superior. Grup A.....	1.460,93
Titulat mitjà. Grup B.....	1.304,48
Tècnic superior. Grup C.....	999,01
Tècnic mitjà. Grup D.....	901,51
Servicis. Grup E.....	845,87

Categorías funcionals a sumar al salari base per exercir funcions de:

director/a entitat.....	312,73
Subdirector/a.....	260,61
Direcció de sector.....	208,48
Direcció de programa.....	156,36
Direcció administrativa.....	156,36
Coordinació tècnica o d'oficis.....	104,24

### Complements

km.....	0,208
½ dieta .....	9,90
Dieta .....	20,84
Festius.....	36,46

### Torns per grups 2008

Grup A i B.....	78,18
Grup C.....	41,69
Grup D i E.....	31,27
Nocturnitat .....	33% de salari base

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de mayo 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2008 del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana (cod. 8000705). [2008/7586]*

Visto el Acuerdo celebrado el 20 de febrero de 2008 sobre Revisión Salarial para 2008 del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunidad Valenciana, de la Coordinadora de ONG y del Consell de la Juventud de la Comunitat Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y Depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de mayo de 2007.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

### Tablas 2008

Titulado superior. Grupo A.....	1460,93
Titulado medio. Grupo B.....	1304,48
Técnico superior. Grupo C.....	999,01
Técnico medio. Grupo D.....	901,51
Servicios. Grupo E.....	845,87

Categorías funcionales a sumar al salario base por ejercer funciones de:

director/a entidad.....	312,73
Subdirector/a.....	260,61
Dirección de sector.....	208,48
Dirección de programa.....	156,36
Dirección administrativa.....	156,36
Coordinación técnica o de oficios.....	104,24

### Complementos

km.....	0,208
½ dieta .....	9,90
Dieta .....	20,84
Festivos.....	36,46

### Turnicidad por grupos 2008

Grupo A y B.....	78,18
Grupo C.....	41,69
Grupo D y E.....	31,27
Nocturnidad .....	33% de salario base

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Torrefactores de Café, Xocolates i Succedanis de la Comunitat Valenciana (8000725). [2008/8636]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 28 de gener de 2008 sobre revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Torrefactores de Café, Xocolates i Succedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres i Unió General de Treballadors, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 2 de juliol de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho

Acta de revisió salarial del Conveni Col·lectiu de Torrefactores de Café, Succedanis i Xocolates per al 2008

A la ciutat de València, a les 17:30 hores del dia 28 de gener de 2008, en els locals de FEDACOVA, situats a València, carrer Isabel La Católica 6-5º-9º, es reunixen les persones ressenyades al marge d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent ordre del dia

### Únic

Procedir a la revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni Col·lectiu de Torrefactores de Café, Succedanis i Xocolates.

L'import de l'article 18, quedarà en la quantitat de 112,05 euros.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius, els enderrarements corresponents, a la revisió salarial, en el termini de 3 mesos, des de la data de publicació en el DOCV.

Sense més assumptes que tractar s'alça la sessió a les 18:30 h, del dia mencionat, i firmen els presents en prova de conformitat.

Per FEDACOVA (Associació de Torrefactores de Café, Succedanis i Xocolates).

Salvador Ferrer Juan

Per UGT

Rosario Benítez Morón

Per CC.OO.

Luis Molina Candel

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Torrefactores de Café, Chocolates y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana (8000725). [2008/8636]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 28 de enero de 2008 sobre Revisión Salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Torrefactores de Café, Chocolates y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 2 de julio de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de revisión salarial del Convenio Colectivo de Torrefactores de Café, Sucedáneos y Chocolates para 2008

En la ciudad de Valencia, siendo las 17:30 horas del día 28 de enero de 2008, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente orden del día

### Único

Proceder a la revisión salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo de Torrefactores de Café, Sucedáneos y Chocolates.

El importe del artículo 18, quedará en la cantidad de 112,05 euros.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes, a la revisión salarial, en el plazo de 3 meses, desde la fecha de publicación en el DOCV.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 18:30 h, del día de la fecha, firmando los presentes en prueba de conformidad.

Por FEDACOVA (Asociación de Torrefactores de Café, Sucedáneos y Chocolates).

Salvador Ferrer Juan

Por UGT

Rosario Benítez Morón

Por CC.OO.

Luis Molina Candel

Taules salarials del Conveni de Xocolates, Torrefactores de Cafè i Succedanis amb efectes 01/01/08

Categoría profesional	Salaris en euros
<i>I. Tècnics:</i>	—
<i>1. Titulats:</i>	—
De grau superior	1.189,80
De grau mitjà	1.058,57
Ajudant tècnic	922,35
<i>2. No titulats:</i>	—
Encarregat general	1.011,38
Mestre o cap de fabricació	957,68
Encarregat de secció	932,35
Auxiliar de laboratori	860,08
<i>3. Oficina tècnica i organització:</i>	—
Cap de 1 <sup>a</sup> i 2 <sup>a</sup>	1.011,38
Tècnic d'organització 1 <sup>a</sup> i 2 <sup>a</sup>	983,70
Auxiliars organització	860,08
<i>4. Tècnics processos de dades:</i>	—
Cap de procés de dades	1.058,57
Analista	1.011,38
Cap d'explotació i prog. ord.	1.011,38
Programador de màquines	1.011,38
Auxiliars	983,05
Operador d'ordinador	983,05
<i>II. Administratius:</i>	—
Cap administració 1 <sup>a</sup>	1.110,09
Cap administració 2 <sup>a</sup>	1.058,57
Oficial 1 <sup>a</sup>	983,05
Oficial 2 <sup>a</sup>	923,08
Auxiliar	860,08
Telefonista	807,82
<i>III. Mercantils:</i>	—
Cap de vendes	1.084,49
Inspector de vendes	1.033,86
Promotor i/o pro. publicitat	922,34
Venedor amb autovenda	882,17
Viatjant	882,17
Corredor de plaça	882,17
<i>IV. Obrers (diari):</i>	—
<i>A) Personal de producció i acabat</i>	—
Oficial 1 <sup>a</sup>	29,68
Oficial 2 <sup>a</sup>	28,37
Ajudant	27,50
<i>B) Personal d'oficis auxiliars:</i>	—
Oficial 1 <sup>a</sup>	29,68
Oficial 2 <sup>a</sup>	28,37
c) Peonada:	—
Magatzemista	28,04
Conserge	28,04
Cobrador	28,04
Basculer pesador	28,04
Guarda jurat	28,04
Guarda vigilant	28,04
Ordenança	28,04
Porter	28,04
Mosso de magatzem	28,04

Les retribucions compreses en la taula de salari anterior es refereixen al concepte de salari base, al qual cal addicionar els conceptes següents:

A. L'antiguitat que en cada cas tinga consolidada cada treballador. Este concepte es tindrà en compte per a establecer la quantia de les pagues extras.

B. Pagues extres: Tres pagues extres (estiu, Nadal i beneficis), en les quals res recollirà el salari base anterior i l'antiguitat consolidada.

Article 18. L'import referit a este article passa a la quantitat de 112,05 euros.

Tablas salariales del Convenio de Chocolates, Torrefactores de Cafè y Sucedáneos con efectos 01/01/08

Categoría profesional	Salarios en euros
<i>I. Técnicos:</i>	—
<i>1. Titulados:</i>	—
De grado superior	1.189,80
De grado medio	1.058,57
Ayudante técnico	922,35
<i>2. No titulados:</i>	—
Encargado general	1.011,38
Maestro o jefe de fabricación	957,68
Encargado de sección	932,35
Auxiliar de laboratorio	860,08
<i>3. Oficina técnica y organización:</i>	—
Jefe de 1 <sup>a</sup> y 2 <sup>a</sup>	1.011,38
Técnico de organización 1 <sup>a</sup> y 2 <sup>a</sup>	983,70
Auxiliares organización	860,08
<i>4. Técnicos procesos de datos:</i>	—
Jefe de proceso de datos	1.058,57
Analista	1.011,38
Jefe de explotación y prog. ord.	1.011,38
Programador de máquinas	1.011,38
Auxiliares	983,05
Operador de ordenador	983,05
<i>II. Administrativos:</i>	—
Jefe administración 1 <sup>a</sup>	1.110,09
Jefe administración 2 <sup>a</sup>	1.058,57
Oficial 1 <sup>a</sup>	983,05
Oficial 2 <sup>a</sup>	923,08
Auxiliar	860,08
Telefonista	807,82
<i>III. Mercantiles:</i>	—
Jefe de ventas	1.084,49
Inspector de ventas	1.033,86
Promotor y/o pro. publicidad	922,34
Vendedor con autoventa	882,17
Viajante	882,17
Corredor de plaza	882,17
<i>IV. Obreros (diario):</i>	—
<i>A) Personal de producción y acabado</i>	—
Oficial 1 <sup>a</sup>	29,68
Oficial 2 <sup>a</sup>	28,37
Ayudante	27,50
<i>B) Personal de oficios auxiliares:</i>	—
Oficial 1 <sup>a</sup>	29,68
Oficial 2 <sup>a</sup>	28,37
c) Peonaje:	—
Almacenero	28,04
Conserje	28,04
Cobrador	28,04
Basculero pesador	28,04
Guarda jurado	28,04
Guarda vigilante	28,04
Ordenanza	28,04
Portero	28,04
Mozo de almacén	28,04

Las retribuciones comprendidas en la anterior tabla de salarios se refieren al concepto de salario base. A la misma hay que adicionar los siguientes conceptos:

A. La antigüedad que en cada caso tenga consolidada cada trabajador. Este concepto se contemplará para establecer la cuantía de las pagas extras.

B. Pagas extras: Tres pagas extras (verano, Navidad y beneficios), en las que se contemplará el salario base anterior y la antigüedad consolidada.

Artículo 18. El importe referido a este artículo pasa a la cantidad de 112,05 euros.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 25 de juliol de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del XXVIII Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de la Indústria de la Marroquineria i Afins de Castelló i València (Codi núm. 8000565). [2008/10356]*

Vist el text del XXVIII Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de la Indústria de la Marroquineria i Afins de Castelló i València, suscrit per la Comissió Negociadora el 2 de maig de 2008, que està integrada, de part empresarial, per representants d'ASEMA, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats FIA-UGT-PV i FITEQA-CCOO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 25 de juliol de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## Vint-i-vuité Conveni Col·lectiu de Treball per a la Indústria de la Marroquineria i Afins de la província de Castelló i València

Conveni Col·lectiu núm. XXVIII  
(1 gener 2008-31 desembre 2010)

Text del vint-i-vuité Conveni Col·lectiu de Treball per a la província de València i Castelló, de les indústries de cuirs repussats, marroquineria, cinturons, lligacames i tirants, corretes de rellotge, albardeeria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, abreviadament, «Marroquineria i Afins»

### Capítol I Normes generals

Secció primera: Àmbits territorial, funcional i personal

#### Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu és d'aplicació obligatòria per a totes les empreses de les activitats que es mencionen en l'article següent, que radiquen en la província de Castelló i de València. S'aplicarà així mateix a tots els centres de treball establerts en estas províncies, encara que les empreses tinguen el seu domicili legal en altres províncies no afectades pel present conveni, així com als centres de treball traslladats des d'altres províncies i a les empreses de nova creació.

#### Article 2. Àmbit funcional

El conveni obliga totes les empreses, treballadors i treballadores de cuirs repussats, marroquineria i estoigs, cinturons, lligacames i tirants, corretes de rellotge, albardeeria, talabarderia i articles d'esport, articles de viatge i boteria, fabricació de bosses de mà, cordovans, objectes complementaris, guarniments i fuets.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del XXVIII Convenio Colectivo del sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (cod. 8000565). [2008/10356]*

Visto el texto del XXVIII Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 2 de mayo de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de ASEMA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FIA-UGT-PV y FITEQA-CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 25 de julio de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

## Vigésimo octavo Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de la Marroquinería y Afines de la provincia de Castellón y Valencia

Convenio Colectivo nº XXVIII  
(1 enero 2008-31 diciembre 2010)

Texto del vigésimo octavo Convenio Colectivo de Trabajo para la provincia de Valencia y Castellón, de las industrias de cueros repujados, marroquinería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guardería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, abreviadamente, «Marroquinería y Afines»

### Capítulo I Normas generales

Sección primera: Ámbitos territorial, funcional y personal

#### Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria para todas las empresas de las actividades que se citan en el artículo siguiente, que radiquen en la provincia de Castellón y de Valencia. Se aplicará así mismo a todos los centros de trabajo establecidos en estas provincias, aunque las empresas tuvieran su domicilio legal en otras provincias no afectadas por este convenio, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y a las empresas de nueva creación.

#### Artículo 2. Ámbito funcional

El convenio obliga a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guardería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos.

Queden englobats tant fabricants com distribuïdors, majoristes, importadors i qualsevol activitat comercial en la mediació de les quals queden compresos algun dels productes compresos en el paràgraf anterior, en queda exclòs el comerç minorista o de venda exclusiva al consumidor final.

No podran iniciar-se negociacions per a realitzar cap conveni d'àmbit menor sobre les matèries pactades en este, sense coneixement de la Comissió Paritària.

#### Article 3. Obligació total

Les empreses afectades, ho seran en la totalitat, excepte el que disposa l'article següent sobre àmbit personal.

#### Article 4. Àmbit personal

El conveni afectarà tots els treballadors i treballadores inclosos en el seu àmbit funcional, així com el personal que, en endavant, forme part de les respectives plantilles d'aquelles, amb les excepcions assenyalades en els articles 1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Secció segona. Compensació, absorbibilitat i garantia personal

#### Article 5. Naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació seran considerades globalment.

#### Article 6. Compensació

Les condicions pactades són compensables en la totalitat amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, jurisprudencial, continguts administratiu, convenio col·lectiu, pacte de qualsevol classe, contracte individual, reglament intern, usos i costums locals o comarcals, millores voluntàries o per qualsevol altra causa.

#### Article 7. Absorbibilitat

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals futures que impliquen variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als vigents, abans del conveni, superen el nivell total dels establits en este. En cas contrari es consideraran absorbits per les millores pactades en el present conveni.

#### Article 8. Garantia personal

Es respectaran les situacions que, globalment, excedisquen del pacte en el seu contingut econòmic, les quals es mantindran estrictament *ad personam*.

#### Secció tercera. Vigència, duració, rescissió i revisió; clàusula de desvinculació salarial

#### Article 9. Vigència

El present conveni amb independència de la data de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* tindrà plens efectes i vigència amb efectes retroactius des de la data 1 de gener de l'any 2008.

#### Article 10. Duració i increment salarial

La duració del present conveni serà de tres anys de vigència, referida al període comprés entre l'1 de gener de l'any 2008 a 31 de desembre de l'any 2010, i comprén tot l'any natural de 2008, de l'any 2009 i de l'any 2010.

#### Revisió salarial

##### Any 2008

L'increment salarial pactat per a l'any 2008 és del 3,25% (tres sencers amb vint-i-cinc centèsimes per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establít en el conveni en l'article 19, així mateix serà del 2,50% per al concepte salarial «incentiu o plus d'activitat» establít en

Quedan englobados tanto fabricantes, como distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial en cuya mediación queden comprendidos alguno de los productos comprendidos en el párrafo anterior, quedando excluido el comercio minorista o de venta exclusiva al consumidor final.

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio de ámbito menor sobre las materias pactadas en el presente, sin conocimiento de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 3. Obligación total

Las empresas afectadas, lo serán en su totalidad, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente sobre ámbito personal.

#### Artículo 4. Ámbito personal

Afectará el convenio a todos/as los/as trabajadores/as incluidos/as en su ámbito funcional, así como al personal que, en adelante, forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Sección segunda. Compensación, absorbibilidad y garantía personal

#### Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

#### Artículo 6. Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contingentes-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, reglamento interno, usos y costumbres locales o comarcales, mejoras voluntarias o por cualquier otra causa.

#### Artículo 7. Absorbibilidad

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad al convenio, superan el nivel total de los establecidos en el mismo. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

#### Artículo 8. Garantía personal

Se respetarán las situaciones que, globalmente, excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

#### Sección tercera: Vigencia, duración, rescisión y revisión; cláusula de descuelgue salarial

#### Artículo 9. Vigencia

El presente convenio con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* surtirá plenos efectos y tendrá vigencia con efectos retroactivos desde la fecha 1 de enero del año 2008.

#### Artículo 10. Duración e incremento salarial

La duración de este convenio será de tres años de vigencia, referida al período comprendido entre el 1 de enero del año 2008 a 31 de diciembre del año 2010, comprendiendo todo el año natural de 2008, del año 2009 y del año 2010.

#### Revisión salarial

##### Año 2008

El incremento salarial pactado para el año 2008 es del 3,25% (tres enteros con veinticinco céntimas por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19, así mismo será del 2,50% para el concepto salarial incentivo o plus de

l'article 23 del text legal i del 2,50% l'increment per al concepte salarial «antiguitat» establít en l'article 20.

S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establít per l'INE registre el 31/12/08 un increment respecte al 31/12/07 superior al 2,5%, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01/01/08 i per a dur-lo a terme es prendrà com a referència els salariis base definitius de 2007.

Els conceptes salariais establits en els articles 20 i 23 del conveni no es voran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establits en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salari base

#### Any 2009

L'increment salarial pactat per a l'any 2009 serà el IPC previst pel govern per a eixe any més un punt amb vint-i-cinc centèsimes (1,25%) a aplicar sobre el concepte salarial «salari base» establít en el conveni en l'article 19, així mateix i al marge del IPC referit, s'incrementarà un 2,50% el concepte salarial «incentiu o plus d'activitat» establít en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establít en l'article 20 quedarà incrementat també en un 2,50%.

S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establít per l'INE registre el 31/12/09 un increment respecte al 31/12/08 superior en mig punt (0,5%) a l'IPC previst pel govern per a eixe any, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01/01/09 i per a dur-lo a terme es prendrà com a referència els salariis base definitius de 2008.

Els conceptes salariais establits en els articles 20 i 23 del conveni no es voran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establits en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salari base

#### Any 2010

L'increment salarial pactat per a l'any 2010 serà el IPC previst pel govern per a eixe any més un punt amb vint-i-cinc centèsimes (1,25%) a aplicar sobre el concepte salarial «salari base» establít en el conveni en l'article 19, així mateix i al marge del IPC referit, s'incrementarà un 2,50% el concepte salarial «incentiu o plus d'activitat» establít en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establít en l'article 20 quedarà incrementat també en un 2,50%.

S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establít per l'INE registre el 31/12/10 un increment respecte al 31/12/09 superior en mig punt (0,5%) a l'IPC previst pel govern per a eixe any, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01/01/10 i per a dur-lo a terme es prendrà com a referència els salariis base definitius de 2009.

Els conceptes salariais establits en els articles 20 i 23 del conveni no es voran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establits en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salari base.

#### Article 11. Clàusula d'inaplicació de l'increment salarial

Els increments salariais pactats no seran de necessària i obligada aplicació, si hi ha comú acord amb els representants legals dels treballadors, per a les empreses que acrediten objectivament i fehacientment situacions de pèrdues en els dos exercicis comptables anteriors o que

actividad establecido en el artículo 23 del texto legal y del 2,50% el incremento para el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20.

Se establece una cláusula de revisión salarial única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31/12/08 un incremento respecto al 31/12/07 superior al 2,5% por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01/01/08 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos de 2007.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salario base.

#### Año 2009

El incremento salarial pactado para el año 2009 será el IPC previsto por el gobierno para ese año más un punto con veinticinco centésimas (1,25%) a aplicar sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19º, así mismo y al margen del IPC referenciado, se incrementará un 2,50% el concepto salarial incentivo o plus de actividad establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20 quedará incrementado también, en un 2,50% .

Se establece una cláusula de revisión salarial única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31/12/09 un incremento respecto al 31/12/08 superior en medio punto (0,5%) al IPC previsto por el gobierno para dicho año, por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01/01/09 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos de 2008.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salario base

#### Año 2010

El incremento salarial pactado para el año 2010 será el IPC previsto por el gobierno para ese año más un punto con veinticinco centésimas (1,25%) a aplicar sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19º, así mismo y al margen del IPC referenciado, se incrementará un 2,50% el concepto salarial incentivo o plus de actividad establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20 quedará incrementado también, en un 2,50% .

Se establece una cláusula de revisión salarial única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31/12/10 un incremento respecto al 31/12/09 superior en medio punto (0,5%) al IPC previsto por el gobierno para dicho año, por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01/01/10 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos de 2009.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salario base

#### Artículo 11. Cláusula de inaplicación del incremento salarial

Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación, de existir común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios conta-

la seu estabilitat econòmica puga vore's greument danyada i l'increment salarial supose un perill per a la seu viabilitat.

Les empreses que al·leguen les dites circumstàncies hauran de presentar a la representació legal dels treballadors la documentació legal comptable, així com una memòria explicativa, encara que esta no tinga un caràcter qualificat, sobre la viabilitat de l'empresa en el seu present i futur immediat. Els representants dels treballadors estan obligats a observar respecte a això tot el sigil professional.

En el cas que complint els requisits que es diran, se aplique esta clàusula, les parts estan obligades a realitzar un seguiment de caràcter semestral de la situació econòmica de l'empresa.

Per a poder acollir-se a esta clàusula en l'any corresponent, les empreses hauran de comunicar per mitjà d'escrit en este sentit, la seu intenció, en el termini màxim de 30 dies naturals des de la publicació en el DOCV del present conveni, així com a la representació legal dels treballadors.

A partir de la comunicació per escrit a la representació legal dels treballadors, les empreses tindran un termini de 15 dies per a facilitar als representants dels treballadors la documentació que es referix en els paràgrafs anteriors i dins dels 20 dies següents, ambdues parts hauran d'acordar la procedència de l'aplicació del present procediment, en cas de desacord manifestaran la seu discrepància per escrit raonat a la Comissió Paritària junt amb la documentació.

En els supòsits de desacord entre les parts, s'haurà d'acudir obligatòriament a la mediació estableida a través de la Comissió Paritària de l'article 14 i des del llurament de la documentació, la Comissió tindrà un termini de 15 dies per a resoldre. Si persistix la discrepància haurà d'evacuar-se Laude Arbitral conforme a l'article 15 del present conveni.

En tot cas, els acords aconseguits entre les parts sense necessitat de cap tipus d'intervenció externa, hauran de ser també tramesos a la Comissió Paritària del conveni perquè tinguen plena validesa.

L'incompliment de qualsevol dels terminis o requisits establits, impedirà acollir-se a esta clàusula.

Els acords aconseguits pels representants legals dels treballadors i les empreses, així com els Laudes Arbitrals, tindran igual valor i seran plenament executius.

#### Article 12. Denúncia conveni

Una vegada finalitzat el període de vigència del conveni es considerarà automàticament denunciat per les parts sense necessitat de comunicació prèvia. Ambdues parts negociadores del conveni es comprometen a iniciar la negociació del pròxim conveni dos mesos abans del seu acabament.

Si les negociacions es prolonguen per termini que excedís del de vigència del conveni, les seues normes mantindran la seu vigència fins a l'aprovació del nou. Una vegada aprovat el nou conveni, les condicions econòmiques regiran des del primer dia de la seu vigència.

#### Secció quarta. Vinculació a la totalitat

#### Article 13. Vinculació a la totalitat

En el cas que per qualsevol circumstància siga rebutjat algun pacte del conveni, este quedarà sense eficàcia pràctica, i s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut, excepte en el cas que afecte les condicions econòmiques per superar els límits que legalment puguen existir, en este supòsit, únicament serien modificades estes, adaptant-se als límits mencionats.

#### Secció cinquena. Comissió Paritària

#### Article 14. Creació de la Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, així com de vigilància en el compliment del conveni mencionat. Les seues funcions seran les següents:

bles anteriores o que su estabilidad económica pueda verse gravemente dañada, suponiendo el incremento salarial un peligro para la viabilidad de las mismas.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar a la representación legal de los trabajadores la documentación legal contable, así como una memoria explicativa, aunque la misma no tenga un carácter cualificado, sobre la viabilidad de la empresa en su presente y futuro inmediato. Los representantes de los trabajadores están obligados a observar respecto a ello todo el sigilo profesional.

En el caso de que cumpliendo los requisitos que se dirán, se aplique esta cláusula, las partes están obligadas a realizar un seguimiento de carácter semestral de la situación económica de la empresa.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, las empresas deberán comunicar mediante escrito en tal sentido, su intención, en el plazo máximo de 30 días naturales desde la publicación en el DOCV de este convenio, así como a la representación legal de los trabajadores.

A partir de la comunicación por escrito a la representación legal de los trabajadores, las empresas tendrán un plazo de 15 días para facilitar a los representantes de los trabajadores la documentación que se refiere en los párrafos anteriores y dentro de los 20 días siguientes, ambas partes deberán acordar la procedencia de la aplicación del presente procedimiento, manifestando en caso de desacuerdo, su discrepancia por escrito razonado a la Comisión Paritaria junto con la documentación.

En los supuestos de desacuerdo entre las partes, se deberá acudir obligatoriamente a la mediación establecida a través de la Comisión Paritaria del artículo 14 y desde la entrega de la documentación, la Comisión tendrá un plazo de 15 días para resolver. De persistir la discrepancia deberá evaucarse Laudo Arbitral conforme al artículo 15 del presente convenio.

En todo caso, los acuerdos alcanzados entre las partes sin necesidad de ningún tipo de intervención externa, deberán ser también remitidos a la Comisión Paritaria del convenio para que tengan plena validez.

El incumplimiento de cualquiera de los plazos o requisitos establecidos, impedirá acogerse a esta cláusula.

Los acuerdos alcanzados por los representantes legales de los trabajadores y las empresas, así como los Laudos Arbitrales, tendrán igual valor y serán plenamente ejecutivos.

#### Artículo 12. Denuncia convenio

Finalizado el periodo de vigencia del convenio se considerará automáticamente denunciado por las partes sin necesidad de comunicación previa. Ambas partes negociadoras del convenio se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio dos meses antes de la finalización del presente.

Si las negociaciones se prolongasen por plazo que excediera del de vigencia del convenio, las normas de éste mantendrán su vigencia hasta la aprobación del nuevo. Una vez aprobado el nuevo convenio, las condiciones económicas regirán desde el primer día de su vigencia.

#### Sección cuarta: Vinculación a la totalidad

#### Artículo 13. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por cualquier circunstancia fuese rechazado algún pacto del convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido, salvo en el caso de que afectase a las condiciones económicas por superar los límites que legalmente pudieran existir, en cuyo supuesto, únicamente las mismas serían modificadas, adaptándose a los citados límites.

#### Sección quinta: Comisión Paritaria

#### Artículo 14. Creación de la Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, así como de vigilancia en el cumplimiento del citado convenio. Serán sus funciones las siguientes:

1<sup>a</sup>. Interpretació en l'aplicació de la totalitat de les clàusules del conveni.

2<sup>a</sup>. Mediació en la totalitat dels problemes o qüestions que es deriven en la interpretació o aplicació del conveni, a més dels supòsits previstos concretament en el seu text.

3<sup>a</sup>. Conciliació facultativa en problemes individuals o col·lectius. En el supòsit de no aconseguir-se acord en la Comissió, s'elaborarà preceptivament un informe que se sotmetrà als procediments establerts en el IV Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 26-07-05), les seues pròrrogues o les seues possibles modificacions, suscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Petita i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

4<sup>a</sup>. Vigilància en el compliment d'allò pactat.

5<sup>a</sup>. Estudi de l'evolució de les relacions laborals entre les parts contractants.

6<sup>a</sup>. Aquelles altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

7<sup>a</sup>. Aquelles altres que li siguen conferides per disposició legal.

#### Funcionament de la Comissió

1r. La Comissió es reunirà a instància de qualsevol de les organitzacions representades, dins dels primers cinc dies de cada mes, i en el lloc designat com el seu domicili, i les parts s'hauran de posar d'accord sobre el dia i l'hora en què s'haurà de realitzar la reunió.

2n. La seu de la Comissió mencionada s'establix en els locals de l'Associació Empresarial del Sector, situada a València, al carrer Jesús, núm. 4, 1r pis, pta. 1<sup>a</sup>, amb independència que les parts de forma extraordinària decidisquen realitzar les reunions en altres locals prèviament concertats.

3r. La Comissió mencionada tindrà una composició paritària entre la representació empresarial i la social, el seu nombre total serà de vuit persones, corresponderan quatre representants a la part empresarial i dos representants a cada un dels sindicats CCOO I UGT que componen la part social, com a firmants d'allò convingut.

4t. Respecte als vocals que formen la comissió, estos seran els que les parts aporten el dia de la constitució de la Comissió i es procurarà que hagen pertangut a la Comissió negociadora del present conveni.

5é. En primera convocatòria no es podrà actuar sense la presència de tots els vocals i de totes les vocals, bé titulars o suplents, i en segona convocatòria, el dia següent hábil, actuarà amb els/les que hi assistisquen i tindran vot únicament els vocals presents.

6é. Quant a la presa d'accords per esta Comissió, d'accord amb les funcions establides en este conveni, estos s'adoptaran per majoria simple de cada una de les dues parts representades que la integren.

7é. En el funcionament de la Comissió Paritària, es tindrà en compte la interpretació estableida en el BOP número 93, de data 19 d'abril de 1996 per esta mateixa Comissió.

8é. Cada una de les parts representades en la Comissió, podrà designar assessors o asesores que no tindran vot però sí veu.

9é. La sol·licitud de convocatòria de la Comissió, es realitzarà per qualsevol de les parts i en funció de l'existeixència de sol·licituds a esta realitzades per empreses o treballadors/es del sector, dirigides a qualsevol de les organitzacions que la componen.

#### Article 15. Solució extrajudicial de conflictes

En els casos en què a pesar de la intervenció de la Comissió Paritària estableida en l'article 14 del vigent conveni, en matèria de mediació, romanga el desacord, estos podran ser resolts a través dels procediments establerts en el IV Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 26-07-05), les seues pròrrogues o les seues possibles modificacions, suscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Petita i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (CCOO-PV), la Federació d'Entitats d'Institucionalització i Atenció a Persones Dependents (FEIP) i la Federació d'Entitats d'Atenció a Persones Dependents (FEDAP).

1<sup>a</sup>. Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

2<sup>a</sup>. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se derivan en la interpretación o aplicación del Convenio, además de los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo.

3<sup>a</sup>. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la Comisión, se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 26-07-05), sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC OO-PV).

4<sup>a</sup>. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

5<sup>a</sup>. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.

6<sup>a</sup>. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

7<sup>a</sup>. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

#### Funcionamiento de la comisión.

1º. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las Organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días de cada mes, y en el lugar designado como su domicilio, poniéndose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrase la reunión.

2º. La sede de la citada Comisión se establece en los locales de la Asociación Empresarial del Sector, sita en Valencia, en la calle Jesús, nº 4; 1º piso, pta. 1<sup>a</sup>, con independencia de que las partes de forma extraordinaria decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

3º. La citada Comisión tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los sindicatos CCOO y UGT que componen la parte social, como firmantes de lo convenido.

4º. Respecto a los vocales que formen la comisión, éstos serán los que las partes aporten el día de la constitución de la Comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la Comisión negociadora del presente convenio.

5º. En primera convocatoria no se podrá actuar sin la presencia de todos/as los/as vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los/as que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes.

6º. En cuanto a la toma de acuerdos por esta Comisión, con arreglo a las funciones establecidas en este convenio, éstos /as se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos partes representadas que la integran.

7º. En el funcionamiento de la Comisión Paritaria, se tendrá en cuenta la interpretación establecida en el BOP número 93, de fecha 19 de abril de 1996 por esta misma Comisión.

8º. Cada una de las partes representadas en la Comisión, podrá designar asesores o asesoras que no tendrán voto pero sí voz.

9º. La solicitud de convocatoria de la Comisión, se realizará por cualquiera de las partes y en función de la existencia de solicitudes a la misma realizadas por empresas o trabajadores / as del sector, dirigidas a cualquiera de las organizaciones que la componen.

#### Artículo 15. Solución extrajudicial de conflictos

En los casos en que pese a la intervención de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 14 del vigente convenio, en materia de mediación, permanezca el desacuerdo, éstos podrán ser resueltos a través de los procedimientos establecidos en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 26.07.2005), sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Federación de Entidades de Institucionalización y Atención a Personas Dependientes (FEIP) y la Federación de Entidades de Atención a Personas Dependientes (FEDAP).

Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CC OO-PV).

## Capítol II Règim de treball

### Secció primera. Organització del treball

#### Article 16. Facultats de l'empresa

1) L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que serà responsable del seu ús davant de l'Estat. Sense minva de l'autoritat que correspon a l'empresa o als seus representants legals, els representants dels treballadors seran escoltats en tot allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball.

L'organització del treball comprén els punts que s'enlleren a continuació, de forma no exhaustiva sinó merament enunciativa:

A. L'exigència de l'activitat normal i conseqüentment, del rendiment mínim establiti.

B. L'adjudicació de les màquines, ferramentes i la resta d'elements necessaris per al desenrotllament de l'activitat del treballador i la treballadora.

C. La fixació dels índexs de deixalles i de la qualitat admissibles al llarg del procés de fabricació.

D. La vigilància sobre l'atenció i neteja de la maquinària, que haurà de dur-se a terme dins de la jornada de treball.

E. Efectuar, durant el període d'organització del treball, les modificacions en els mètodes d'este, tarifes, distribució del personal, canvi de funcions i variacions de les màquines i dels materials, que faciliten l'estudi comparatiu amb situacions de referència o l'estudi tècnic que es tracte.

F. La mobilitat i redistribució del personal d'acord amb les necessitats de l'organització i de la producció, respectant el salari professional aconseguit, sense perjudici de la seua formació professional i del necessari període d'adaptació.

G. Durant el període d'adaptació, quan este siga necessari, es respectarà al treballador o treballadora traslladada, el salari professional més els incentius que puga continuar percebent en el seu anterior lloc de treball.

H. Durant el termini de tres mesos, comptats a partir de la data d'acabament del període d'adaptació, quan este pertoque, es respectaran al treballador i a la treballadora les tarifes d'incentius del seu lloc de procedència, quan les dites tarifes siguen superiors a les que regisquen en el seu nou lloc.

I. La implantació d'un sistema de remuneració per incentiu, si s'aplica només a una o diverses seccions, també seran d'aplicació per a aquelles altres que experimenten, com a conseqüència, un augment de la seua càrrega de treball per damunt de l'activitat normal.

J. S'adaptaran les càrregues de treball, rendiments i tarifes, a les noves condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, processos de fabricació, canvi de materials, màquines, o condicions tècniques d'estes.

K. Establir la fórmula que s'estime més idònia per al càlcul de retribucions.

L. Determinar el sistema a seguir per a obtindre rendiments superiors al normal que és, a nivell d'empresa, el mínim exigible.

M. Qualificar el treball d'acord amb qualsevol dels sistemes internacionalment admesos.

N. Aplicar un sistema de remuneració per incentius. Es podrà adoptar el que millor s'adapte a l'estructura funcional de l'empresa o tasca realitzada.

O. Prohibir terminantment als seus productors la realització d'obra o treball per compte alié o propi, si estos són els propis de les activitats afectades pel conveni, ja que això suposaria acte de concorrència il·lícita en qualsevol dels dos supòsits.

P. Quan el rendiment d'un lloc de treball siga difícilment mesurable s'atindrà al que establix en estos supòsits l'article 23 del present conveni.

MEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

## Capítulo II Régimen de trabajo

### Sección primera; Organización del trabajo

#### Artículo 16. Facultades de la empresa

1) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma, no exhaustiva sino meramente enunciativa:

A. La exigencia de la actividad normal y consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido.

B. La adjudicación de las máquinas, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador y la trabajadora.

C. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

D. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

E. Efectuar, durante el período de organización del trabajo, las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones de las máquinas y de los materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

F. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación.

G. Durante el período de adaptación, cuando éste sea necesario, se respectará al trabajador o trabajadora trasladada, el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

H. Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando éste proceda, se respectarán al trabajador y a la trabajadora las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

I. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara sólo a una o varias secciones, también serán de aplicación para aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

J. Se adaptarán las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas, o condiciones técnicas de las mismas.

K. Establecer la fórmula que se estime más idónea para el cálculo de retribuciones.

L. Determinar el sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, el mínimo exigible.

LL. Calificar el trabajo de acuerdo con cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.

M. Aplicar un sistema de remuneración por incentivos, pudiendo adoptar el que mejor se adapte a la estructura funcional de la empresa o tarea realizada.

N. Prohibir terminantemente a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el convenio, por cuanto ello supondría acto de concurrencia ilícita en cualquiera de los dos supuestos.

Ñ. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se estará a lo establecido en estos supuestos en el artículo 23 de este convenio.

2. El procediment per a la implantació per l'empresa del sistema d'organització del treball serà el següent:

a) Comunicar a la representació legal dels treballadors de l'empresa la decisió de modificar, en forma substancial, l'organització del treball, amb antelació suficient a la seua aplicació. Esta comunicació tindrà efecte per a la totalitat dels treballadors i de les treballadores de l'empresa.

b) L'experimentació de les noves tarifes tindrà un termini màxim de deu setmanes.

c) Demanar, una vegada finalitzat el període de prova, la conformitat o el desacord, razonat i per escrit, de la representació dels treballadors de l'empresa.

d) En el termini de deu dies comptats des de l'endemà de la recepció de l'escrit dels treballadors i de les treballadores, de conformitat amb les facultats que té l'empresa, esta decidirà sobre la implantació de les noves tarifes.

e) Els treballadors i les treballadores, dins dels deu dies següents, podrán recorrer devant de la Direcció Provincial de Treball i Seguretat Social competent, contra la resolució de l'empresa, la qual haurà de trametre a aquella l'expedient complet per a la resolució que pertoque.

f) Informar obligatoriament a cada treballador i treballadora, de l'especificació de les tasques assignades al seu lloc de treball, així com de la tarifa aplicable. En tot moment es tindrà a disposició del personal les tarifes aprovades.

g) Igual procediment s'aplicarà en els casos de revisió de tarifes o de mètodes operatòris que signifiquen modificació d'estes.

h) El manteniment de les tarifes i de l'organització del treball, proposats per l'empresa, fins i tot en el cas de disconformitat dels seus treballadors, expressada a través de la seua representació, és facultat d'aquella, que no podrà imposar sancions per este motiu, abans de la resolució de la Comissió Paritària o de l'Autoritat competent.

i) Si durant el període de prova s'obtenen activitats superiors a la normal, es pagaran d'acord amb les tarifes establides durant este, i s'haurà de regularitzar el total de les quantitats a percebre pel dit concepte, una vegada aprovades les tarifes.

## Secció segona. Normes de productivitat

### Article 17. Definicions

L'organització del treball tindrà en compte els principis i les definicions següents:

1r. Activitat normal en el treball és aquella que realitza un treballador o una treballadora mitjans, conscient de la seu responsabilitat, amb un esforç constant i razonable, sense excessiva fatiga física i mental, sense l'estímul d'una remuneració per incentiu, i davall d'una direcció competent. Esta activitat és la que, en els distints i més comuns sistemes de mesurament es correspon amb els índexs 100 i 60.

2n. Activitat òptima és la màxima que pot realitzar un treballador o una treballadora mitjans sense perjudici de la seu vida professional. Es correspon en els anteriors sistemes de mesurament amb els índexs 133 i 80.

3r. Quantitat de treball a activitat normal és la que efectua un treballador o una treballadora mitjans a activitat normal, inclòs el temps de recuperació.

4t. Rendiment normal és la quantitat de treball que una persona efectua en una hora a activitat normal.

5é. Rendiment òptim és la quantitat de treball que una persona realitza en una hora a activitat òptima.

6é. Temps màquina és el que empra una màquina a produir una quantitat de tasca en condicions tècniques determinades.

7é. Temps normal és l'invertit per un treballador o treballadora en una determinada operació, a activitat normal, sense incloure-hi el temps de recuperació.

8é. Treball lliure és aquell en què el treballador o treballadora pot realitzar l'activitat òptima durant tot el temps. La producció òptima en el treball lliure és la que es correspon amb el rendiment òptim.

2. El procedimiento para la implantación por la empresa del sistema de organización del trabajo será el siguiente:

a) Comunicar a la representación legal de los trabajadores de la empresa la decisión de modificar, en forma sustancial, la organización del trabajo, con antelación suficiente a su aplicación. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de los/as trabajadores/as de la empresa.

b) La experimentación de las nuevas tarifas tendrán un plazo máximo de diez semanas.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo, razonado y por escrito, de la representación de los trabajadores de la empresa.

d) En el plazo de diez días a contar del siguiente al de la recepción del escrito de los/as trabajadores/as, de conformidad con las facultades que tiene la empresa ésta decidirá sobre la implantación de las nuevas tarifas.

e) Los/as trabajadores/as, dentro de los diez días siguientes, podrán recurrir ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social competente, contra la resolución de la empresa, la cual tendrá que remitir a aquella el expediente completo para la resolución que proceda.

f) Informar obligatoriamente a cada trabajador y trabajadora, de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como de la tarifa aplicable, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las tarifas aprobadas.

g) Igual procedimiento se aplicará en los casos de revisión de tarifas o de métodos operatorios que signifiquen modificación de éstas.

h) El mantenimiento de las tarifas y de la organización del trabajo, propuestos por la empresa, aún en el caso de disconformidad de los trabajadores de la misma, expresada a través de su mentada representación, es facultad de aquella, que no podrá imponer sanciones por este motivo, antes de la Resolución de la Comisión Paritaria o de la Autoridad competente.

i) Si durante el período de prueba se obtuvieran actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

## Sección segunda: Normas de productividad

### Artículo 17. Definiciones

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1º. Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un o una trabajador o trabajadora medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, y bajo una dirección competente. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 y 60.

2º. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador o una trabajadora medio sin perjuicio de su vida profesional. Se corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133 y 80.

3º. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un trabajador o trabajadora medio a actividad normal, incluido tiempo de recuperación.

4º. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora a actividad normal.

5º. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona realiza en una hora a actividad óptima.

6º. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

7º. Tiempo normal es el invertido por un/a trabajador/a en una determinada operación, a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

8º. Trabajo libre es aquél en que el/la trabajador/a puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre es la que se corresponde con el rendimiento óptimo.

9º. Treball limitat és aquell en què el treballador o treballadora no pot realitzar l'activitat òptima durant tot el seu temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equip, o les condicions del mètode operatori. A efectes de remuneració, els temps d'espera del treballador o de la treballadora deguts a qualsevol de les anteriors limitacions, seran pagats com si es treballara a activitat normal.

10º. En el treball limitat, la producció òptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el temps màquina, incrementat a la quantitat de treball a màquina parada, realitzat a activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències de màquina i equips.

### Secció tercera. Rendiments.

#### Article 18. Rendiment pactat

El rendiment normal, que és el corresponent a una activitat normal, és el mínim exigible pactat per les parts a nivell d'empresa, i esta podrà determinar-lo en qualsevol moment, sense que no fer-lo signifique, ni puga interpretar-se, com a desistiment d'este dret.

Al dit rendiment normal corresindrà, com a remuneració, el salari conveni que es fixa en estos pactos.

Les empreses que a l'entrada en vigor del conveni tinguen mesurat el rendiment normal dels seus productors, podran optar entre continuar amb els sistemes ja implantats o modificar-los, sempre d'acord amb les normes següents:

A. Les primes i els incentius que es paguen en l'actualitat a rendiment normal, quedaran absorbits pel salari conveni fins al límit possible, respectant les condicions més beneficioses existents a l'entrada en vigor d'este.

B. En cas que el rendiment individualitzat dels llocs de treball siga difícilment mesurable, podran ser establits per les empreses uns índexs de producció basats, exclusivament, en la mitjana de producció realitzada per cada equip, secció o conjunt de treballadors que realitzen una mateixa tasca.

C. Quan les peculiars característiques de l'organització del treball d'una empresa facen pràcticament impossible la individualització de tasques en qualsevol de les formes expressades en l'apartat anterior, s'entendrà tot el personal de l'empresa com un sol equip.

D. Serà potestatiu per a les empreses calcular la mitjana de producció dineràriament, amb base en la de l'últim trimestre de qualsevol dels tres anys anteriors al de l'entrada en vigor del present conveni, o la seua mitjana aritmètica, emprant com a elements per al dit càlcul els corresponents al període objecte d'estudi, tenint en compte la revaloració de l'article i el temps treballat.

### Capítol III Condicions econòmiques

#### Secció primera. Conceptes retributius

#### Article 19. Salari base conveni

És la quantitat que es paga al treballador o a la treballadora els dies laborals i festius com a remuneració del rendiment pactat, és a dir, del normal a activitat normal, que és el mínim exigible, incloent en el concepte de dies festius, tant els diumenges com les festes laborals.

#### Article 20. Antiguitat

Els augmentos retributius per temps de servei en l'empresa consistiran en triennis del 3,5% (tres i mig per cent) sobre taula denominada «antiguitat consolidada», amb un límit màxim de sis triennis.

La base de càlcul sobre la qual aplicar el percentatge d'antiguitat, serà la columna definida com «Taula antiguitat consolidada», que apareix continguda en l'annex I del present conveni.

9º. Trabajo limitado es aquél en que el/la trabajador/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador o de la trabajadora debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

10º. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina, incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada, realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquina y equipos.

### Sección tercera: Rendimientos

#### Artículo 18. Rendimiento pactado

El rendimiento normal, que es el correspondiente a una actividad normal, es el mínimo exigible pactado por las partes a nivel de empresa, y ésta podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse, como dejación de este derecho.

A dicho rendimiento normal corresponderá, como remuneración, el salario convenio que se fija en estos pactos.

Las empresas que a la entrada en vigor del convenio tuvieren medido el rendimiento normal de sus productores, podrán optar entre seguir con los sistemas ya implantados o modificarlos, siempre de acuerdo con las siguientes normas:

A. Las primas e incentivos que se abonen en la actualidad a rendimiento normal, quedarán absorbidas por el salario convenio hasta el límite posible, respetando las condiciones más beneficiosas existentes a la entrada en vigor del mismo.

B. Caso de que el rendimiento individualizado de los puestos de trabajo sea difícilmente medible, podrán ser establecidos por las empresas unos índices de producción basados, exclusivamente, en el promedio de producción realizado por cada equipo, sección o conjunto de trabajadores que realicen una misma tarea.

C. Cuando las peculiares características de la organización del trabajo de una empresa hagan prácticamente imposible la individualización de tareas en cualquiera de las formas expresadas en el apartado anterior, se entenderá a todo el personal de la empresa como un solo equipo.

D. Será potestativo para las empresas calcular el promedio de producción dinerariamente, con base en la del último trimestre de cualquiera de los tres años anteriores al de la entrada en vigor del presente Convenio, o su media aritmética, empleando como elementos para dicho cálculo los correspondientes al período objeto de estudio, teniendo en cuenta la revalorización del artículo y tiempo trabajado.

### Capítulo III Condiciones económicas

#### Sección primera: Conceptos retributivos

#### Artículo 19. Salario base convenio

Es la cantidad que se abona al trabajador o a la trabajadora los días laborales y festivos como remuneración del rendimiento pactado, es decir, del normal a actividad normal, que es el mínimo exigible, incluyendo en el concepto de días festivos, tanto los domingos como las fiestas laborales.

#### Artículo 20. Antigüedad

Los aumentos retributivos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en trienios del 3,5% (tres y medio por ciento) sobre Tabla denominada «antigüedad consolidada» con un tope máximo de seis trienios.

La base de cálculo sobre la que aplicar el porcentaje de antigüedad, será la columna definida como «Tabla antigüedad consolidada», que aparece contenida en el anexo I de este Convenio.

Els treballadors i les treballadores que en data 1 de maig de 1996 ja havien superat eixe límit màxim de 6 triennis, mantindran el seu nombre de triennis, amb caràcter no incrementable, no compensable ni absorbible per cap altre complement de conveni.

#### Article 21. Participació en beneficis

La participació en beneficis es fixa en el 10% (deu per cent) del salari conveni, incrementat si és el cas amb l'antiguitat, i comprén tant els dies laborables com els festius, per 14 pagues a l'any que es pagaran en les dotze mensualitats i en les dues pagues extraordinàries.

#### Article 22. Gratificacions extraordinàries

Són les d'estiu i Nadal i consistixen:

1. Per al personal obrer i subaltern: cada una d'elles en trenta dies, a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.

2. Per al personal administratiu, mercantil i tècnic no titulat: en trenta dies la d'estiu i en trenta la de Nadal, ambdues a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.

3. La d'estiu es pagarà entre el 15 i el 20 de juliol.

Article 22 bis. Plus de nocturnitat. Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la seua retribució estableida d'acord amb la categoria professional del treballador o de la treballadora, incrementada com a mínim en un 25% sobre tots els conceptes salariais.

#### Article 23. Incentiu o plus activitat

És la quantitat que podrà rebre el treballador o la treballadora en el cas que el seu rendiment siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible.

1r) Quan el rendiment aconseguit pel treballador o per la treballadora siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible, si excedeix d'este en un 25%, que pels sistemes més comuns de mesurament, el centesimal i el sexagesimal, es representen tècnicament -125 o 75- percebrà, com a remuneració corresponent al dit excés de rendiment sobre el pactat, en concepte de Plus Activitat, una quantitat per dia laborable si es tracta de personal obrer, o mensual si de la resta de les categories professionals que queda reflectit en la taula de «Plus Activitat», en l'annex I.

2n) Quan l'excés sobre el rendiment normal no arriba al 25%, la quantitat a percebre serà proporcional al percentatge d'excés aconseguit, prenen com a base per a calcular-la l'assignada al dit 25% .

3r) Si es supera el 25%, s'aplicarà la mateixa regla de proporcionialitat.

4t) No obstant això, quan l'excés sobre el rendiment normal sobrepassa el 40% d'este, és a dir, quan representen més del 140% del rendiment normal les quantitats de treball obtingudes, les empreses podran revisar-lo, així com el sistema d'incentius establits, siga quina siga la data de la seua determinació i establiment, sense que no fer-ho signifique, ni puga interpretar-se com a desistiment d'este dret.

5é) Dependent els uns dels altres, tots els llocs de treball d'una empresa, el rendiment dels empleats administratius, mercantils, personal tècnic no titulat i subaltern, o de qualsevol altra categoria professional, serà igual al rendiment mitjà obtingut pel personal obrer.

6é) Els treballadors i les treballadores, percebran l'import del Plus d'Activitat en la quantia que consta en la taula corresponent, amb fonament en la presumpció que aconseguixen el 25% d'excés sobre el rendiment normal, quan les empreses no tinguen mesurat este d'acord amb ells, o no hagen iniciat les actuacions necessàries a este fi, o no hagen pactat el seu pagament, en estos dos casos, també d'acord amb ells.

No obstant això, les empreses que havent iniciat els tràmits de mesurament d'acord amb els seus treballadors i treballadores, si transcorreguts trenta dies naturals sense arribar a un acord amb ells no elevan a la Direcció Provincial del Ministeri de Treball i Seguretat Social

Los trabajadores y las trabajadoras que a fecha 1 de mayo de 1996 ya hubieren superado ese límite máximo de 6 trienios, mantendrán su número de trienios, con carácter no incrementable, no compensable ni absorbible por ningún otro complemento de convenio.

#### Artículo 21. Participación en beneficios

La participación en beneficios se fija en el 10% (diez por ciento) del salario convenio, incrementado en su caso con la antigüedad, comprendiendo tanto los días laborables como los festivos, por 14 pagas al año que se abonarán en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

#### Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Son las de verano y Navidad, consistiendo:

1. Para el personal obrero y subalterno: cada una de ellas en treinta días, a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

2. Para el personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: en treinta días la de verano y en treinta la de Navidad, ambas a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

3. La de verano se abonará entre el 15 y el 20 de julio.

Artículo 22 bis. Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán su retribución establecida de acuerdo con la categoría profesional del trabajador o de la trabajadora, incrementada como mínimo en un 25% sobre todos los conceptos salariales.

#### Artículo 23. Incentivo o plus actividad

Es la cantidad que podrá recibir el trabajador o la trabajadora en el caso de que su rendimiento sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible.

1º) Cuando el rendimiento conseguido por el trabajador o por la trabajadora sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible, si excediese del mismo en un 25%, que por los sistemas más comunes de medición, el centesimal y el sexagesimal, se representan técnicamente -125 o 75- percibirá, como remuneración correspondiente a dicho exceso de rendimiento sobre el pactado, en concepto de Plus Actividad, una cantidad por día laborable si se trata de personal obrero, o mensual si del resto de las categorías profesionales que queda reflejado en la tabla de «Plus Actividad», en el anexo I.

2º) Cuando el exceso sobre el rendimiento normal no alcance el 25%, la cantidad a percibir sería proporcional al porcentaje de exceso conseguido, tomando como base para calcularla la asignada a dicho 25%.

3º) De superar el 25%, se aplicaría la misma regla de proporcionalidad.

4º) No obstante, cuando el exceso sobre el rendimiento normal rebase el 40% del mismo, es decir, cuando representen más del 140% del rendimiento normal las cantidades de trabajo obtenidas, las empresas podrán revisar éste, así como el sistema de incentivos establecidos, sea cual fuere la fecha de su determinación y establecimiento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

5º) Dependiendo unos todos los puestos de trabajo de una empresa, el rendimiento de los empleados administrativos, mercantiles, personal técnico no titulado y subalterno, o de cualquier otra categoría profesional, será igual al rendimiento medio obtenido por el personal obrero.

6º) Los trabajadores y las trabajadoras, percibirán el importe del Plus de Actividad en la cuantía que consta en la tabla correspondiente, con fundamento en la presunción de que consiguen el 25% de exceso sobre el rendimiento normal, cuando las empresas no tengan medido éste de acuerdo con ellos, o no hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin, o no hayan pactado su pago, en ambos casos, también de acuerdo con los mismos.

No obstante, las empresas que habiendo iniciado los trámites de medición de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, si transcurridos treinta días naturales sin llegar a un acuerdo con los mismos no elevan a la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguri-

l'expedient, perquè este organisme resolga les discrepàncies, quedarán obligades, a partir del dit termini, al pagament del Plus d'Activitat en la quantia que corresponga, amb fonament en l'expressada presumpció.

El pacte per al seu pagament haurà de firmar-se en comisió mixta formada pel representant legal de l'empresa i els representants dels treballadors si n'hi ha, o entre aquell i els treballadors i les treballadores, si no n'hi ha.

7º) No obstant això, a les empreses que inicien les seues activitats amb personal assalariat en data posterior a l'entrada en vigor d'estos pactos, o siguen de nova creació, només se'ls podrà aplicar l'obligació estableida en el primer paràgraf de l'apartat anterior, quan hagen transcorregut quatre mesos des del començament de la seua activitat.

8º) L'obligació de pagament provinent de la presumpció estableida en l'indicat paràgraf primer de l'apartat 6) d'este article, s'extingirà en el moment que les empreses hagen mesurat el rendiment normal o mínim exigible o hagen iniciat les actuacions necessàries a este fi o hagen pactat el pagament del Plus d'Activitat, sempre d'acord amb els seus treballadors i treballadores i en la forma indicada en estos pactos.

9º) En aquelles empreses en què en l'actualitat no estiguen mesurats els temps corresponents al rendiment normal o mínim exigible, per mitjà d'un sistema siga o no tècnic, es pactarà o mesurarà este entre l'empresa i els seus treballadors i treballadores, basant-se en el coneixement que ambdues parts tenen de la producció dels articles fabricats en l'empresa, és a dir, sense acomodar-se a sistemes tècnics.

10. Les empreses duran uns comunicats de treball on s'anotarà la producció aconseguida pel treballador o treballadora, a fi de valorar l'aconseguida per este, a l'efecte de satisfer-li, si és el cas el corresponent Plus d'Activitat. Els dits comunicats hauran de ser firmats pel treballador o treballadora després de verificar l'exactitud del seu contingut, amb lliurament d'una còpia firmada a este.

11. L'obligació de pagament provinent de la presumpció estableida en el ja mencionat paràgraf primer de l'apartat 6) d'este article, tampoc serà d'aplicació quan els treballadors, incomplint el que estableix respecte d'això, s'hagen negat a portar a terme els tràmits de mesurament o pacte del rendiment normal o mínim exigible amb l'empresa, i esta quedarà exonerada, no obstant la dita falta de mesurament, de la referida obligació de pagament.

12. Les empreses podrán limitar, reduir o suprimir els incentius, amb caràcter general, per equips, seccions o individualment, quan les finalitats perseguides pel sistema no puguen aconseguir-se a conseqüència de la carencia o disminució de treball en l'empresa, o quan per falta d'aptitud, atenció o interès dels seus productors, no facen el degut rendiment o perjudiquen la qualitat de la producció, sense perjudici de les altres mesures que sobre el cas es puguen adoptar. En tot cas amb un preavís de vuit dies.

13. Les empreses facilitaran al seu personal obrer sempre que la demanda i les necessitats de producció ho permeten, la quantitat de treball que faça possible aconseguir un rendiment superior al normal o mínim exigible el qual serà determinat conforme al que preveuen estos pactos.

#### Article 24. Estalls

A les empreses que tinguen convingut o convinguin amb els seus treballadors i treballadores la remuneració de la producció pel sistema d'estall, mentre el mantinguén, no se'ls aplicaran les normes d'este conveni sobre incentius. Els imports dels estalls experimentaran els mateixos increments que els fixats per als altres conceptes retributius, al pactar un nou conveni o revisar el vigent.

#### Article 25. Obligatorietat dels pactes

Els rendiments normals, els incentius, i els pactes referents al mesurament, establiment i pagament d'estos, duts a terme entre les empreses i els seus treballadors o treballadores, d'acord amb el que preceptua este conveni, seran vàlids i obligaran ambdues parts, sense necessitat de cap altre requisit formal.

dad Social el Expediente, para que este organismo resuelva las discrepancias, quedará obligada, a partir de dicho plazo, al pago del Plus de Actividad en la cuantía que corresponda, con fundamento en la expresada presunción.

El pacto para su pago habrá de firmarse en comisión mixta formada por el representante legal de la empresa y los representantes de los trabajadores si los hay, o entre aquél y los/as trabajadores/as, si no los hay.

7º) No obstante, a las empresas que iniciaren sus actividades con personal asalariado en fecha posterior a la entrada en vigor de estos pactos, o sean de nueva creación, solamente se les podrá aplicar la obligación establecida en el primer párrafo del apartado anterior, cuando hayan transcurrido cuatro meses desde el comienzo de su actividad.

8º) La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el indicado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, se extinguirá en el momento las empresas hayan medido el rendimiento normal o mínimo exigible o hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin o hayan pactado el pago del Plus de Actividad, siempre de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras y en la forma indicada en estos pactos.

9º) En aquellas empresas en las que en la actualidad no estén medidos los tiempos correspondientes al rendimiento normal o mínimo exigible, mediante un sistema sea o no técnico, se pactará o medirá el mismo entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras, con base en el conocimiento que ambas partes tienen de la producción de los artículos fabricados en la empresa, es decir, sin acomodarse a sistemas técnicos.

10º) Las empresas llevarán unos partes de trabajo en los que se anotará la producción conseguida por el trabajador o trabajadora, al objeto de valorar la conseguida por el mismo, al efecto de satisfacerle, en su caso, el correspondiente Plus de Actividad. Dichos partes deberán ser firmados por el trabajador o trabajadora tras verificar la exactitud de su contenido, con entrega de una copia firmada al mismo.

11. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el ya citado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, tampoco será de aplicación cuando los trabajadores, incumpliendo lo establecido al respecto, se hayan negado a llevar a cabo los trámites de medición o pacto del rendimiento normal o mínimo exigible con la empresa, quedando exonerada ésta, no obstante dicha falta de medición, de la referida obligación de pago.

12º) Las empresas podrán limitar, reducir o suprimir los incentivos, con carácter general, por equipos, secciones o individualmente, cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución de trabajo en la empresa, o cuando por falta de aptitud, atención o interés de sus productores, no diesen el debido rendimiento o perjudicasen la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que sobre el caso se pudieran adoptar. En todo caso con un preaviso de ocho días.

13º) Las empresas facilitarán a su personal obrero siempre que la demanda y las necesidades de producción lo permitan, la cantidad de trabajo que haga posible alcanzar un rendimiento superior al normal o mínimo exigible el cual será determinado conforme a lo prevenido en estos pactos.

#### Artículo 24. Destajos

A las empresas que tengan convenido o convengan con sus trabajadores y trabajadoras la remuneración de la producción por el sistema de destajo, en tanto la mantengan, no les serán de aplicación las normas de este convenio sobre incentivos. Los importes de los destajos sufrirán los mismos incrementos que los fijados para los demás conceptos retributivos, al pactar un nuevo convenio o revisar el vigente.

#### Artículo 25. Obligatoriedad de los pactos

Los rendimientos normales, los incentivos, y los pactos referentes a la medición, establecimiento y pago de los mismos, llevados a cabo entre las empresas y sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con lo preceptuado en este convenio, serán válidos y obligarán a ambas partes, sin necesidad de ningún otro requisito formal.

#### Article 26. Hores extraordinàries

El pagament de les hores extraordinàries es realitzarà amb un increment del 75% sobre el salari base que corresponga a cada hora ordinària. Per a això, es dividirà la retribució anual comprensiva del salari conveni, és a dir, la retribució del rendiment normal, més l'antiguitat, més la participació en beneficis, més les pagues extraordinàries, dividint entre el nombre d'hores de la jornada laboral ordinària anual establida en el conveni. Esta fórmula servirà per al càlcul de l'hora ordinària base a aplicar el percentatge mencionat en el paràgraf anterior.

Les parts també podran optar per la compensació de les hores extraordinàries per temps de descans, en este cas, per cada hora extraordinària corresponderà al treballador una hora i quaranta-cinc minuts de descans,

#### Article 27. Dietes

Quan per ordre de l'empresa el treballador o la treballadora estiga obligat a realitzar despeses de manutenció fora de l'empresa, els seran pagades per esta, amb justificació prèvia en les quantitats següents:

Mitja dieta: 12,00 euros

Dieta completa: 24,00 euros

Quantitats que seran pagades per l'empresa al treballador o treballadora, quan este o ésta les merite.

Una vegada acabada la vigència del conveni col·lectiu els imports establerts en este precepte seran actualitzats tenint en compte la inflació efectiva que s'haja produït durant els tres anys de duració del conveni.

#### Article 28. Premi de fidelització

Les empreses pagaran als treballadors amb deu o més anys d'antiguitat, que tenint l'edat que seguidament s'expressa, causen baixa, les quantitats següents: si causa baixa dins dels sis mesos següents al dia del compliment dels 60 anys d'edat, 1.606,60 euros, dels 61 anys d'edat, 1.282,17 euros, dels 62 anys, 1.121,91 euros, dels 63 anys, 961,62 euros, i dels 64 anys, 801,34 euros.

Si causen baixa dins dels sis segons mesos a partir del dia de qualsevol dels complimentiments d'edat, percebran la quantitat corresponent al de l'edat següent, excepte en el cas que esta siga la de 65 anys, en què no es percebrà cap quantitat.

#### Capítol IV Contractació

##### Secció primera. Ingressos, període de prova i terminis de preavís

#### Article 29. Ingressos i períodes de prova

El període de prova en els contractes de treball, estarà determinat pel grup professional on es trobe el treballador o treballadora, distingint:

- Grup professional segon: període de prova d'un mes.
- Resta grups professionals: període de prova de tres mesos.

En el cas de contractacions temporals per temps igual o inferior a un mes, el període de prova no podrà ser superior a la meitat del temps per al qual el/la treballador/a va ser contractat.

Durant el dit període la resolució de la relació laboral, podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense preavís ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal del treballador durant el període de prova interromp el còmput d'este.

#### Article 30. Termini de preavís

Quan el treballador o la treballadora es propose cesar en el servei de l'empresa, haurà de comunicar el seu propòsit a esta, per escrit, amb una antelació mínima que per als distints grups professionals serà la següent:

- Grup professional 1r i 2n: quinze dies.

#### Artículo 26. Horas extraordinarias

El abono de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 75% sobre el salario base que corresponda a cada hora ordinaria. Para ello, se dividirá la retribución anual comprensiva del salario convenio, es decir, la retribución del rendimiento normal, más la antigüedad, más la participación en beneficios, más las pagas extraordinarias, dividiendo entre el número de horas de la jornada laboral ordinaria anual establecida en el convenio, sirviendo ésta fórmula para el cálculo de la hora ordinaria base a aplicar el porcentaje referenciado en el párrafo anterior.

También, podrán las partes optar por la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en éste caso, por cada hora extraordinaria corresponderá al trabajador una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

#### Artículo 27. Dietas

Cuando por orden de la empresa, venga obligado el trabajador o trabajadora a realizar gastos de manutención fuera de la empresa, les serán abonados por ésta, previa justificación y en el importe exacto que conste en la documentación acreditativa aportada por el trabajador, estableciéndose los siguientes importes máximos:

Media dieta: 12,00 euros.

Dieta completa: 24,00 euros.

Cantidades que serán abonadas por la empresa al trabajador o trabajadora, cuando éste o ésta las devengue.

Finalizada la vigencia del convenio colectivo los importes establecidos en éste precepto serán actualizados atendiendo a la inflación efectiva que se haya producido durante los tres años de duración del convenio.

#### Artículo 28. Premio de fidelización

Las empresas abonaran a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, cause baja, las siguientes cantidades: si causa baja dentro de los seis meses siguientes al día del cumplimiento de los 60 años de edad, 1.606,60 euros; de los 61 años de edad, 1.282,17 euros; de los 62 años, 1.121,91 euros; de los 63 años, 961,62 euros; y de los 64 años, 801,34 euros.

Si causase baja dentro de los seis segundos meses a partir del día de cualquiera de los cumplimientos de edad, percibirá la cantidad correspondiente al de la edad siguiente, salvo en el caso de que esta sea la de 65 años, en que no se percibirá cantidad alguna.

#### Capítulo IV Contratación

##### Sección primera: Ingresos, período de prueba y plazos de preaviso

#### Artículo 29. Ingresos y periodos de prueba

El periodo de prueba en los contratos de trabajo, vendrá determinado por el grupo profesional en que se encuentre el trabajador o trabajadora, distinguiendo:

- Grupo profesional segundo: periodo de prueba de un mes.
- Resto grupos profesionales: periodo de prueba de tres meses.

En el caso de contrataciones temporales por tiempo igual o inferior a un mes, el período de prueba no podrá ser superior a la mitad del tiempo para la que el/la trabajador/a fue contratada.

Durante dicho período la resolución de la relación laboral, podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización.

La situación de incapacidad temporal del trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 30. Plazo de preaviso

Cuando el trabajador o trabajadora se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicar su propósito a la misma, por escrito, con una antelación mínima que para los distintos grupos profesionales será el siguiente:

- Grupo profesional 1º y 2º: quince días.

– Grup professional 3r i 4t: un mes.

L'incompliment dels terminis de preavís assenyalats donarà lloc a una sanció equivalent a l'import dels dies de salari que faltaren per a completar el període de preavís que corresponga. L'empresa podrà descomptar l'import de la sanció de les meritacions que haja de satisfer el treballador o treballadora en concepte de parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances.

Secció segona. Tipus de contracte

Article 31. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Este contracte té com a finalitat atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

Podrà tindre una duració màxima de 9 mesos dins d'un període de 12 mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes. Si es concerta per menys de 9 mesos, pot ser prorrogat per una única vegada per acord de les parts, però sense excedir la suma dels períodes contractats els 9 mesos i efectuar-se dins del període de 12 mesos de límit màxim.

En el cas que no es produïsca la renovació amb caràcter indefinit d'este contracte, s'indemnitzarà per l'empresa al treballador amb l'import d'un dia de salari per cada mes treballat, amb el límit màxim de 9 dies de salari per any de servei, o fracció en el cas que el treballador preste serveis per temps inferior a un mes.

Si el lloc de treball susceptible d'este tipus de contracte és ocupat temporalment per un o diversos treballadors o treballadores durant un temps superior a 22 mesos en un període de 3 anys, el treballador que estiga ocupant eixe lloc i exercint l'activitat que li és pròpia, es convertirà en un treballador o treballadora fix, periòdic de caràcter discontinu en les mateixes condicions establides en l'article 35 del present conveni que regula este tipus de contracte i en els mínims establerts en ell.

Article 32. Contracte per a la formació

És objecte d'este contracte l'adquisició per la treballadora o pel treballador de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat de l'ofici amb el nivell d'oficial tercera.

Només poden ser contractats per esta modalitat, els/les majors de 16 anys i els/les menors de 21 anys i no podran haver exercit amb anterioritat el lloc de treball per al qual són contractats per un temps superior a 12 mesos.

El nombre màxim de contractes per a la formació per empresa estarà en funció del nombre de treballadors/es fixes en plantilla, amb l'escala següent:

De 3 a 5 treballadors / es: 2 aprenents.

De 6 a 9 treballadors / es: 3 aprenents.

De 10 a 40 treballadors / es: 4 aprenents.

De 41 a 50 treballadors / es: 5 aprenents.

Resta : Conforme a llei.

La duració d'estos contractes no podrà ser inferior a 6 mesos ni superior a 3 anys. Si el contracte per a la formació excedeix dels 2 anys, el treballador o la treballadora es convertirà automàticament en treballador o treballadora fix de plantilla, mantenint en el seu 3r any de vigència de contracte les condicions establides per al contracte per a la formació.

La jornada de treball efectiu en còmput global del contracte no podrà excedir del 85% de la jornada ordinària diària, i haurà d'haver un mínim del 15% de la jornada d'eixe còmput global de duració del contracte amb dedicació a la formació teòrica.

La formació teòrica podrà distribuir-se a discreció de l'empresa en règim de concentració o en règim d'alternança amb el temps de treball efectiu, sense que puga excedir una setmana sense que el treballador haja rebut docència almenys l'equivalent a un 15% d'una jornada ordinària diària.

Regirà el mateix període de prova que per al personal obrer integrat en el grup professional segon.

La retribució del treballador i de la treballadora contractat per a la formació és l'establida en la taula salarial de l'annex I del conveni,

– Grupo profesional 3º y 4º: un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días de salario que faltaren para completar el período de preaviso que correspondiese, pudiendo la empresa descontar el importe de la sanción de los devengos que deba satisfacer el trabajador o trabajadora en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Sección segunda: Tipos de contrato

Artículo 31. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circumstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Podrá tener una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de 9 meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 9 meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

En el supuesto de que no se produzca la renovación con carácter indefinido de este contrato, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de un día de salario por cada mes trabajado, con el tope máximo de 9 días de salario por año de servicio, o fracción en el caso que el trabajador preste servicios por tiempo inferior a un mes.

Si el puesto de trabajo susceptible de este tipo de contrato fuese ocupado temporalmente por uno o varios trabajadores o trabajadoras durante un tiempo superior a 22 meses en un período de 3 años, el trabajador que viniera ocupando ese puesto y desempeñando la actividad que le es propia, se convertirá en un trabajador o trabajadora fija, periódico de carácter discontinuo en las mismas condiciones establecidas en el artículo 35 de este convenio que regula éste tipo de contrato y en los mínimos establecidos en el mismo.

Artículo 32. Contrato para la formación

Este objeto de este contrato la adquisición por la trabajadora o el trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio con el nivel de oficial tercera.

Sólo pueden ser contratados por esta modalidad, los/as mayores de 16 años y los/as menores de 21 años. No pudiendo haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses.

El número máximo de contratos para la formación por empresa estará en función del número de trabajadores / as fijos / as en plantilla, con la siguiente escala:

De 3 a 5 trabajadores/as: 2 aprendices.

De 6 a 9 trabajadores/as: 3 aprendices.

De 10 a 40 trabajadores/as: 4 aprendices.

De 41 a 50 trabajadores/as: 5 aprendices.

Resto: Conforme a ley.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Si el contrato para la formación excediera de los 2 años, el trabajador o la trabajadora se convertirá automáticamente en trabajador o trabajadora fija de plantilla, manteniendo en su 3º año de vigencia de contrato las condiciones establecidas para el contrato para la formación.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo global del contrato no podrá exceder del 85% de la jornada ordinaria diaria, debiendo existir un mínimo del 15% de la jornada de ese cómputo global de duración del contrato con dedicación a la formación teórica.

La formación teórica podrá distribuirse a discreción de la empresa en régimen de concentración o en régimen de alternancia con el tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda exceder una semana sin que el trabajador haya recibido docencia al menos el equivalente a un 15% de una jornada ordinaria diaria.

Regirá el mismo período de prueba que para el personal obrero integrado en el grupo profesional segundo.

La retribución del trabajador/a contratado/a para la formación es la establecida en la tabla salarial del anexo I del convenio, debiendo ade-

el dit import s'haurà d'adecuar proporcionalment al temps de treball efectiu i per tant exclour-ne el temps que dedique a la formació teòrica.

#### Article 33. Contractes en pràctiques

Té com a finalitat facilitar l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats pels treballadors amb títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

Només són susceptibles d'este tipus de contracte els grups professionals on es troben adscrites les àrees funcionals pròpies del personal administratiu i mercantil. La duració del contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir d'1 any. La retribució serà del 75% del salari fixat en conveni per a un treballador que ocupe el mateix o equivalent lloc de treball. El període de prova serà d'un mes tant per als titulats de grau mitjà com a superior.

#### Article 34. Contracte per obra o servici determinat

Este classe de contracte de duració determinarà s'emprarà quan es contracte el treballador per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució del qual encara que limitada en el temps siga de duració incerta.

Per formalitzar-los es tindrà en compte el que estableix la legislació vigent en la data de subscripció del contracte.

#### Article 35. Contracte a temps parcial i contracte fix-discontinu de dates incertes

A) En el contracte de treball a temps parcial previ acord expresa empresa-treballador podrà pactar-se un nombre d'hores complementàries que no excedisca d'un 60% de les hores ordinàries contractades, sense que en cap cas es puga superar el nombre màxim d'hores establert en el conveni.

B) El contracte fix-discontinu de dates incertes es regirà segons el que estableix l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors i amb les següents condicions:

La seua jornada mínima anual serà de 90 dies, de tal forma que es garantirà al treballador l'alta a jornada completa estos 90 dies en l'any natural.

El contracte es formalitzarà per escrit, amb indicació dels mesos en què puga ser alta o baixa de l'empresa sobre la base de ritmes històrics o previsibles de l'activitat de l'empresa.

Les empreses estableiran llistes, per llocs de treball de les treballadores o dels treballadors afectats per esta modalitat contractual, als efectes de determinar l'ordre de crida d'estos per a cada lloc de treball, estes llistes es formalitzaran per escrit i el preavís per a la crida del treballador o treballadora s'haurà de realitzar com a mínim amb una antelació de 10 dies. En el cas que el treballador o treballadora no acudisca a la crida, sense justa causa, es produirà la baixa automàtica de la llista i s'extingirà el contracte a tots els efectes. De la llista i de l'escrit de crida es donarà trasllat als representants dels treballadors en l'empresa.

L'empresa comunicarà per escrit la conclusió anual de la temporada. En els mesos que en el contracte s'indiquen com de reincorporació, l'empresa haurà de notificar la no-incorporació com a mínim amb 10 dies d'antelació, si esta manca de treball, a fi de documentar la tramitació del procediment adequat per al treballador en eixe cas.

No es computaran a efectos d'antiguitat els períodes d'inactivitat del treballador o treballadora.

#### Article 36.Jubilació

S'estableix la jubilació forçosa a partir dels 64 anys, sempre que els treballadors afectats tinguen cobert el període de carencia suficient per a causar este dret. L'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball amb un altre/a treballador o treballadora en situació de desocupació i quedrà obligada a mantindre coberta com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a complir els 65 anys, sense que el treballador o la treballadora substituït haja de tindre necessàriament la mateixa categoria professional que el substituït.

cuarce dicho importe proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo y por tanto excluyendo el tiempo que dedique a la formación teórica.

#### Artículo 33. Contratos en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

Sólo son susceptibles de éste tipo de contrato los grupos profesionales donde se encuentren adscritas las áreas funcionales propias del personal administrativo y mercantil. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Siendo la retribución del 75% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El período de prueba será de un mes tanto para los titulados de grado medio como superior.

#### Artículo 34. Contrato por obra o servicio determinado

Este tipo de contrato de duración determinada se empleará cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta.

Para la formalización de los mismos se estará a lo establecido en la legislación vigente a fecha de celebración del contrato.

#### Artículo 35. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas

A) El contrato de trabajo a tiempo parcial previo acuerdo expreso empresa-trabajador podrán pactarse un número de horas complementarias que no excede de un 60% de las horas ordinarias contratadas, sin que en ningún caso se pueda superar el número máximo de horas establecido en el convenio.

B) El contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas se regirá según lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes condiciones:

Su jornada mínima anual será de 90 días, de tal forma que se garantizará al trabajador el alta a jornada completa estos 90 días en el año natural.

El contrato se formalizará por escrito, con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja de la empresa sobre la base de ritmos históricos o previsibles de la actividad de la empresa.

Las empresas establecerán listas, por puestos de trabajo de las trabajadoras o trabajadoras afectadas por esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada puesto de trabajo, estas listas se formalizarán por escrito y el preaviso para el llamamiento del trabajador o trabajadora se deberá realizar como mínimo con una antelación de 10 días. En caso de que el trabajador o trabajadora no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática de la lista, extinguiéndose el contrato a todos los efectos. De la lista y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada. En los meses que en el contrato se indican como de reincorporación, la empresa deberá notificar la no-incorporación como mínimo con 10 días de antelación, si esta careciera de trabajo, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado para el trabajador en ese caso.

No se computará a efectos de antigüedad los períodos de inactividad del trabajador o trabajadora.

#### Artículo 36. Jubilación

Se establece la jubilación forzosa a partir de los 64 años, siempre que los trabajadores afectados tengan cubierto el periodo de carencia suficiente para causar tal derecho. La Empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro / a trabajador o trabajadora en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta cumplir los 65 años, sin que el trabajador o la trabajadora sustituida deba tener necesariamente la misma categoría profesional que el sustituido.

#### Article 37. Contracte de relleu

El treballador a partir de l'edat de 60 anys tindrà dret a la subscripció del contracte de treball a temps parcial previst en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial, sempre que manifeste la voluntat de cessar definitivament en la seua prestació de serveis en complir com a màxim l'edat de 65 anys, i l'empresari quedrà obligar a atorgar el contracte referit.

#### Article 38. Incentivació i foment de la contractació indefinida

Totes les persones afectades pel present conveni que estiguin ocupades a través de contractes de duració determinada o temporal podrán, de mutuo acord amb l'empresa, convertir-los en contractes de treball per al foment de la contractació indefinida en les condicions i amb els beneficis previstos en la llei.

#### Article 38 bis. Obligacions empresarials en matèria de contractes i subcontractes

En el cas de subcontractació d'activitats industrials corresponents a la mateixa activitat de l'empresa principal, es tindrà en compte el que s'assenyala a continuació, així com la legislació general aplicable al cas.

Quan l'activitat subcontractada es duu a terme en el mateix centre de treball, l'empresa assumix una responsabilitat solidària amb l'empresa subcontractista en relació amb el compliment en esta de les condicions laborals (salaris, condicions de treball i de salut i seguretat) fixades en este conveni. En este cas, l'empresa assumix a més l'expresa responsabilitat de coordinar les activitats de prevenció de riscos estableida en l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, examinant a més amb els representants dels treballadors el desplegament d'esta obligació.

Quan l'activitat a què fa referència el paràgraf primer no es duu a terme en el mateix centre de treball de l'empresa subcontractant, sinó en el de l'empresa subcontractista, la primera s'obliga a vetlar perquè la segona aplique correctament les disposicions del primer capítol, i donar compte d'esta funció als representants dels treballadors.

#### Capítol V Règim de treball

##### Secció primera. Jornada de treball

###### Article 39. Jornada de treball

S'establix la jornada ordinària anual màxima en 1.790 hores de treball efectiu referides a cada treballador o treballadora durant l'any 2008.

En l'any 2009 la jornada ordinària anual màxima queda en 1.788 hores de treball efectiu referides a cada treballador o treballadora.

En l'any 2010 la jornada ordinària anual màxima queda en 1.786 hores de treball efectiu referides a cada treballador o treballadora.

###### Article 40. Ordenació anual de la jornada

A fi d'adecuar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'establix una flexibilitat de la jornada a instància de l'empresa i vinculant per al treballador o la treballadora, que es regularà de la forma següent:

1r. La distribució de la jornada en cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu cada any, a l'inici de l'any natural o de cada campanya.

2n. L'empresa podrà, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu i/o productiu, variar la distribució de la jornada, incrementant-la sense sobrepassar els límits que com a jornada ordinària anual està estableida en l'article anterior ni la jornada màxima diària que està estableïda en 9 hores, o bé reduir-la per a respectar els màxims anuals establerts en el present conveni.

3r. La reducció de la jornada no implicarà merma de salari; l'increment de la jornada es compensarà amb períodes de descans.

4t. Els descansos compensatoris es gaudiran en els períodes de menor treball i sempre dins de l'any natural.

#### Artículo 37. Contrato de relevo

El trabajador a partir de la edad de 60 años tendrá derecho a la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir como máximo la edad de 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el referido contrato.

#### Artículo 38. Incentivación y fomento de la contratación indefinida.

Todas las personas afectadas por este convenio que estuvieran empleadas a través de contratos de duración determinada o temporal podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, convertir los mismos en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones y con los beneficios previstos en la ley.

#### Artículo 38 bis. Obligaciones empresariales en materia de contratas y subcontractas.

En el supuesto de subcontractación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación así como a la legislación general aplicable al supuesto.

Cuando la actividad subcontractada se desarrolla en el propio centro de trabajo la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontractista en relación con el cumplimiento en ésta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecida en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de ésta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero no se desarrolla en el propio centro de trabajo de la empresa subcontractante, sino en el de la empresa subcontractista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones del presente capítulo, dando cuenta de ésta función a los representantes de los trabajadores.

#### Capítulo V Régimen de trabajo

##### Sección primera: Jornada de trabajo

###### Artículo 39. Jornada de trabajo

Se establece la jordana ordinaria anual máxima en 1.790 horas de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora durante el año 2008.

En el año 2009 la jornada ordinaria anual máxima queda en 1.788 horas de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora.

En el año 2010 la jornada ordinaria anual máxima queda en 1.786 horas de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora.

###### Artículo 40. Ordenación anual de la jornada

Con el fin de adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de la jornada a instancia de la empresa y vinculante para el trabajador o la trabajadora, que se regulará de la siguiente forma:

1º. La distribución de la jornada en cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo cada año, al inicio del año natural o de cada campaña.

2º. La empresa podrá alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo variar la distribución de la jornada, incrementándola sin sobrepassar los límites que como jornada ordinaria anual viene establecida en el artículo anterior ni la jornada máxima diaria que viene establecida en 9 horas, o bien reducirla para respetar los máximos anuales establecidos en este convenio.

3º. La reducción de la jornada no implicará merma de salario; el incremento de la jornada se compensará con períodos de descanso.

4º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo y siempre dentro del año natural.

5é. Procedirà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o amb posterioritat al temps de major càrrega de treball.

6é. Queden suprimides les hores extraordinàries sempre que hi haja la flexibilitat de la jornada exposada. En cas de no aplicació de la flexibilitat de la jornada exposada, quedaràn subsistents les hores extraordinàries, amb els màxims establits en llei.

7é. Els descansos compensatoris es gaudiran en els períodes de menor treball en les empreses del sector i sempre abans del 31 de desembre de cada any, les hores d'excés s'acumularan per a descansar en dies complets o la seua fracció.

#### Article 41. Vacances

1) El període anual de vacances retribuïdes serà de 31 dies naturals per a tot el personal de les quals es podran gaudir 21 dies interromputs en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, excepte acord contrari en l'empresa.

Els 31 dies de vacances s'entendran a tots els efectes com retribuïts i no recuperables.

2) Este període es concedirà al personal que porte, com a mínim, un any al servei de l'empresa.

3) Els treballadors o treballadores, que en iniciar-se l'època de gaudi, porten menys d'un any al servei de l'empresa, tindran dret al període corresponent al mateix temps que porten treballant.

4) Si l'empresa concedix les vacances en bloc a tot el seu personal i procedix al tancament del seu centre de treball, els treballadors i les treballadores que porten menys d'un any al servei de l'empresa, gaudiran del període complet, si bé percebran, únicament, la retribució corresponent al període que, d'acord amb allò que s'ha establit, tinguen dret a gaudir, i romaniran en alta en la seguretat social tot el període de gaudi de vacances.

5) Si les vacances es concedixen per torns, per a designar el personal que haja de formar part de cada un d'ells, s'establirà un ordre rotatori subordinat exclusivament als grups professionals, a fi que la plantilla que quede en l'empresa, reduïda quant al nombre, siga homogènia pel que fa a la seua estructura funcional, amb la plantilla total.

6) Les vacances, que hauran d'iniciar-se sempre en dilluns, seran retribuïdes amb el salari corresponent a activitat normal, és a dir, amb el salari conveni més l'antiguitat si és el cas i la participació en beneficis, incrementat amb la quantitat resultant d'amitjanar el Plus d'Activitat diari meritat pel treball durant les tretze setmanes anteriors a la que comence a gaudir-les.

7) La coincidència del període de gaudi de vacances amb el període de suspensió del contracte per part, adopció o acolliment previst en l'art. 48 de l'Estatut dels Treballadors, donarà dret al treballador a gaudir dels dits dies coincidents en altres dates, que seran convinguts amb l'empresa.

#### Article 42. Permisos i excedències

S'atindrà a que disposa l'Estatut dels Treballadors i les normes que el modifiquen o aclarisquen.

En allò concret entre altres aspectes en permisos retribuïts seran:

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentarse del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que aquesta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

5º. Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al tiempo de mayor carga de trabajo.

6º. Quedan suprimidas las horas extraordinarias siempre que exista la flexibilidad de la jornada expuesta. En caso de no aplicación de la flexibilidad de la jornada expuesta, quedarán subsistentes las horas extraordinarias, con los máximos establecidos en ley.

7º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo en las empresas del sector y siempre antes del 31 de diciembre de cada año, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos o su fracción.

#### Artículo 41. Vacaciones

1) El período anual de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales para todo el personal de las cuales se podrá disfrutar 21 días interrompidos en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre de cada año, salvo acuerdo contrario en la empresa.

Los 31 días de vacaciones se entienden a todos los efectos como retribuidos y no recuperables.

2) Este período se concederá al personal que lleve, como mínimo, un año al servicio de la empresa.

3) Los trabajadores o trabajadoras, que al iniciarse la época de disfrute, lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al período correspondiente al tiempo que lleven trabajando.

4) De conceder la empresa las vacaciones en bloque a todo su personal y proceder al cierre de su centro de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán del período completo, si bien percibirán, únicamente, la retribución correspondiente al período que, con arreglo a lo establecido, tuviera derecho a disfrutar, permaneciendo en alta en la seguridad social todo el periodo de disfrute de vacaciones.

5) Si las vacaciones se concedieran por turnos, para designar al personal que haya de formar parte de cada uno de ellos, se establecerá un orden rotatorio subordinado exclusivamente a los grupos profesionales, a fin de que la plantilla que quede en la empresa, reducida en cuanto al número, sea homogénea en lo que respecta a su estructura funcional, con la plantilla total.

6) Las vacaciones, que deberán iniciarse siempre en Lunes, serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, es decir, con el salario convenio más la antigüedad en su caso y la participación en beneficios, incrementado con la cantidad resultante de promediar el Plus de Actividad diario devengado por el trabajo durante las trece semanas anteriores a la que comience a disfrutarlas.

7) La coincidencia del periodo de disfrute de vacaciones con el periodo de suspensión del contrato por parte, adopción o acogimiento previsto en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho al trabajador a disfrutar de dichos días coincidentes en otras fechas, que serán convenientes con la empresa.

#### Artículo 42. Permisos y excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo modifiquen o aclaren.

En lo concreto entre otros aspectos en permisos retribuidos serán:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article quaranta-sis d'esta llei.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, l'import d'esta es descomptarà del salari a què té dret en l'empresa.

e) Per a realizar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legal o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dins de la jornada de treball.

1. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'accord a què arriba amb l'empresari respectant, si és el cas, el que que s'ha establiti en aquella.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

2. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 5 d'este article.

3. Qui per raons de guarda legal haja d'atendre directament algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisa una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisa activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresponderà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de preavistar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 3 i 4 d'este article seran resoltos per la jurisdicció competent a través del procediment establetit en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

5. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets es podran exercitar en els termes que per a estos supòsits concrets s'establisquen en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'accord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'estos drets correspondrà a la treballadora, i s'aplicaran les

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabaja-

regles establides en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

– Excedència per a l'atenció de filles i fills: Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'accolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o si és el cas de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà fi a aquell que es gaudira. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret.

– Excedències per a l'atenció de familiars: També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a un any, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a aquell que, si és el cas, es gaudira.

Durant tot el període d'excedència, regulada en els apartats 3 i 4, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i que el temps del seu gaudi siga computat a efectes d'antiguitat, així mateix tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de reincorporació.

Qui per raons de guarda legal haja d'atendre directament algun menor de sis anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

– Cas de naixement de fill prematur o hospitalització d'este, una hora d'absència al treball.

– En el període de lactància d'un fill menor de nou mesos, dret a una hora d'absència del treball que pot dividir-se en dues fraccions o una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

– Les víctimes de violència de gènere tindran dret a una reducció de la seua jornada de treball amb disminució proporcional del salari i a la reordenació del temps de treball, amb nova adaptació d'horari o per aplicació d'horaris flexibles que s'utilitzen en l'empresa de conformitat amb el que estableix l'art. 37.7 de l'Estatut dels Treballadors.

## Capítol VI Grups Professionals

### Article 43. Grups professionals Grup Professional 1r. Subalterns

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són pròpies de l'ofici de la Marroquineria, però que són comunes en totes les empreses del sector. En general són tasques de caràcter manual o de vigi-

dora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

– Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

– Excedencias para el cuidado de familiares: también tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute sea computado a efectos de antigüedad, así mismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de reincorporación.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

– Caso de nacimiento de hijo prematuro u hospitalización de éste, una hora de ausencia al trabajo.

– En el periodo de lactancia de un hijo menor de nueve meses, derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones o una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

– Las victimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, con nueva adaptación de horario o por aplicación de horarios flexibles que se utilicen en la empresa de conformidad con lo establecido en el art. 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo VI Grupos Profesionales

### Artículo 43. Grupos profesionales Grupo Profesional 1º. Subalternos

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la Marroquinería, pero que son comunes en todas las empresas del sector. En general son tareas de carácter manual o de vigilancia,

lància, que no requerixen cap precisió, que s'executen segons instruccions concretes, clarament estableties, que requerixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'occasional d'un període d'adaptació.

Les antigues categories professionals que quedarien descrites en este grup professional són les següents especialitats professionals:

**Magatzemista.** És qui en els magatzems de productes auxiliars i la resta de materials necessaris cuida de la seua recepció, ordenació i despach, registrant el moviment hagut durant la jornada en els llibres corresponents.

**Allistador.** És qui anota les faltes d'assistència i puntualitat, les hores extraordinàries i els treballs realitzats pel personal, i transmet les dites anotacions a l'oficina corresponent.

**Ordenança.** És qui amb elementals coneixements i responsabilitat realitza encàrrecs, recepció i lliurament de correspondència i documents, cuidarà dels accessos a la fàbrica o locals propis de l'empresa realitzant funcions de custòdia i vigilància, i podrà efectuar en les oficines treballs d'índole elemental per ordre específica dels seus superiors.

**Xofer.** És qui estant en possessió del necessari permís de conducció, té al seu càrrec el maneig dels camions, cotxes, tractors i la resta de vehicles propietat de l'empresa. És la persona responsable del vehicle posat a la seua disposició, mentre estiga treballant amb ell.

**Grum o ordinari.** És qui, mancant dels elementals coneixements sobre els encàrrecs, la tramitació de documents i els treballs de l'oficina, per raó de la seua edat compresa entre els 16 als 18 anys, desconegà la transcendència de la seua gestió per a l'empresa i per tant tinga una responsabilitat limitada sobre els resultats, realitza les mateixes funcions que l'ordenança

#### Grup Professional 2n. Personal obrer

Este grup engloba una sèrie d'activitats que són pròpies i específiques del sector de la marroquineria. L'enquadrament dels treballadors i les treballadores inclosos en el present grup serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

Este grup es dividirà al seu torn en diferents nivells, que també es dividiran en distintes categoria professionals.

**Nivell 1.** Funcions consistentes en operacions que s'executen de forma autònoma, que exigen habitualment iniciativa per part dels treballadors o treballadores que els exercisen, i comporten, davall supervisió, la seua responsabilitat, confeccionant i desenrotllant projectes complets segons instruccions.

**Oficial de 1<sup>a</sup>.** Es la persona. que executa qualsevol dels treballs propis de la marroquineria que es duen a terme en l'empresa amb qualsevol tipus de productes o matèria primera que s'hi utilitzen i que coneixent tots i cada un dels processos de fabricació és capaç de començar i acabar qualsevol peça, fins i tot aquelles que per la seua qualitat o la noblesa dels materials emprats suposen especial gust i delicadesa en el seu acabat i presentació, cada un en la seua especialitat i en el temps adequat.

Coneixement:	màxim
Iniciativa:	màxim
Autonomia:	màxim
Responsabilitat:	màxim
Comandament:	màxim
Complexitat:	màxim

**Tallador de pell de 1<sup>a</sup>.** És la persona, que partint d'un patró és capaç de tallar amb la màxima perfecció i aproveitament qualsevol classe de pell, incloses les de rèptil.

**Ganiveter de 1<sup>a</sup>.** És la persona, que a mà o mecànicament, rebaixa amb el màxim aproveitament i mínima deixalla, tota classe de pells, incloses les exòtiques.

**Muntador de 1<sup>a</sup> en articles de viatge i en Carteres de documents en pell.** És la persona, que coneixent a la perfecció els processos de fabricació d'estes especialitats, és capaç de començar i acabar amb la màxima perfecció, qualsevol peça, fins i tot aquelles que per la seua

que no requieren ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Las antiguas categorías profesionales que quedarían descritas en este grupo profesional son las siguientes especialidades profesionales:

**Almacenero.** Es quien en los almacenes de productos auxiliares y demás materiales necesarios cuida de su recepción, ordenación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes.

**Listero.** Es quien anota las faltas de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias y trabajos realizados por el personal, transmitiendo dichas anotaciones a la oficina correspondiente.

**Ordenanza.** Es quien con elementales conocimientos y responsabilidad realiza encargos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, cuidará de los accesos a la fábrica o locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia, pudiendo efectuar en las oficinas trabajos de índole elemental por orden específica de sus superiores.

**Chofer.** Es quien estando en posesión del necesario permiso de conducción, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, tractores y demás vehículos propiedad de la empresa. Es la persona responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

**Botones o recadero.** Es quien, careciendo de los elementales conocimientos sobre los encargos, tramitación de documentos y trabajos de la oficina, por razón de su edad comprendida entre los 16 a los 18 años, desconozca la trascendencia de su gestión para la empresa y por lo tanto tenga una responsabilidad limitada sobre los resultados, realizando las mismas funciones que el ordenanza

#### Grupo Profesional 2º. Personal obrero

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. El encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el presente grupo será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas categoría profesionales.

**Nivel 1.** Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

**Oficial de 1<sup>a</sup>.** Es la persona. que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de la marroquinería que se desarrollan en la empresa con cualquier tipo de productos o materia prima que se utilicen en la misma y que conociendo todos y cada uno de los procesos de fabricación de la propia es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aun aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Coneiximiento:	máximo
Iniciativa:	máximo
Autonomía:	máximo
Responsabilidad:	máximo
Mando:	máximo
Complejidad:	máximo

**Cortador de piel de 1<sup>a</sup>.** Es la persona, que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel, incluidas las de reptil.

**Chiflador de 1<sup>a</sup>.** Es la persona, que a mano o mecánicamente, rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio, toda clase de pieles, incluidas las exóticas.

**Montador de 1<sup>a</sup> en artículos de viaje y en Carteras de documentos en piel.** Es la persona, que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de éstas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza, aun aquéllas que por su

qualitat o la noblesa dels materials emprats suposen especial gust i delicadesa en el seu acabat i presentació.

Maquinista de 1<sup>a</sup>. Són les persones capaces de cosir amb qualsevol dels tipus de màquines emprades en estes indústries qualsevol peça, en qualsevol material, amb la màxima perfecció.

Muntador de 1<sup>a</sup> en marroquineria, cinturons, corretges de rellotge, etc., – És la persona, que rebent les peces de tall o cosides pròpies d'estes especialitats, és capaç de muntar-les i allistar-les fins i tot aquelles confeccionades amb les pells més fines i els materials més delicats, col·locant amb la major perfecció els tancaments i les embocadures.

Nivell 2n. Funcions consistentes en l'execució d'operacions que encara que es realitzen davall instruccions precises, requerixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques per a complir correctament les tasques, i s'ha de tindre una notòria experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 2<sup>a</sup>. És la persona que executa els mateixos treballs que els o les oficials de 1<sup>a</sup>, amb la suficient correcció i eficàcia, encara que sense arribar a la perfecció exigible a ells o elles.

Coneixements i experiència: màxim.

Iniciativa: mitjà.

Autonomia: mitjà.

Responsabilitat: mitjà.

Comandament: mitjà.

Complexitat: màxim.

Tallador de pell de 2<sup>a</sup>. Són els que executen els mateixos treballs que els o les de 1<sup>a</sup>. Però sense la perfecció exigible a ells o elles.

Ganiveter de 2<sup>a</sup>. És qui fa els mateixos treballs que els o les de 1<sup>a</sup>, però sense arribar a la perfecció exigible a ells o elles.

Muntador de 2<sup>a</sup> en articles de viatge i en Carteres de documents en pell. És qui fa els mateixos treballs que els o les de 1<sup>a</sup>, però sense arribar a la perfecció exigible a ells o elles.

Maquinista de 2<sup>a</sup>. Són els que realitzen els mateixos treballs que els o les de 1<sup>a</sup> però sense la perfecció exigible a ells o elles.

Muntadors de 2<sup>a</sup> en marroquineria, cinturons, corretges de rellotge, etc. Executen els mateixos treballs que els o les de 1<sup>a</sup> però sense arribar a la perfecció exigible a ells, o elles

Nivell 3r. Són funcions consistentes en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, que requerixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques sense que els siga exigible una contrastada experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 3<sup>a</sup>. És la persona que havent realitzat i acabat l'aprenentatge i havent adquirit un nivell òptim en l'execució, no ha aconseguit encara ni els coneixements ni la pràctica indispensables per a efectuar els treballs exigibles a l'oficial de 2<sup>a</sup>.

Coneixements: mínim.

Iniciativa: en manca.

Autonomia: en manca.

Responsabilitat: mitjà.

Comandament: en manca.

Complexitat: mínim.

Nivell 4t. Es referix a la persona obrer que executa operacions segons instruccions concretes, clarament estableïdes, amb un alt grau de dependència que requerixen preferentment esforç físic i/o una mínima atenció i no necessiten una formació concreta

Especialista. Són els operaris que realitzen treballs auxiliars per als quals no cal un període d'aprenentatge però si un període de pràctica i adaptació i és capaç de realitzar, els treballs següents: tancador, tallador de folres, folrador, encolador, soldador, premsador, encunyador i altres anàlegs per la seua funció als mencionats, tots ells amb la major perfecció i rendiment.

Coneixement i experiència: mínim

Iniciativa: en manca

Autonomia: en manca

Responsabilitat: mitjà

Comandament: en manca

Complexitat: mínim

Peó. És el productor que executa treballs per als que no es requereix cap preparació, ni coneixements teòrics ni pràctics de cap classe, sinó

calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1<sup>a</sup>. Son las personas capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleadas en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Muntador de 1<sup>a</sup> en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc.,

– Es la persona, que recibiendo las piezas de corte o cosidas propias de estas especialidades, es capaz de montarlas y alistarlas aun aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres y las boquillas.

Nivel 2º. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 2<sup>a</sup>. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que los o las oficiales de 1<sup>a</sup>, con la suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Conocimientos y experiencia: máximo

Iniciativa: medio

Autonomía: medio

Responsabilidad: medio

Mando: medio

Complejidad: máximo

Cortador de piel de 2<sup>a</sup>. Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1<sup>a</sup>. Pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Chiflador de 2<sup>a</sup>. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1<sup>a</sup> pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Montador de 2<sup>a</sup> en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1<sup>a</sup> pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Maquinista de 2<sup>a</sup>. Son quienes realizan los mismos trabajos que los o las de 1<sup>a</sup> pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Montadores de 2<sup>a</sup> en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc. Ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1<sup>a</sup> pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas

Nivel 3º. Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que le sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 3<sup>a</sup>. Es la persona que habiendo realizado y terminado el aprendizaje y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún ni los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles al oficial de 2<sup>a</sup>.

Conocimientos: mínimo

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: medio

Mando: carece

Complejidad: mínimo

Nivel 4º. Se refiere a la persona obrero que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o una mínima atención y no necesitan de una formación concreta

Especialista. Son los operarios que realizan trabajos auxiliares para los que no es necesario un periodo de aprendizaje pero si un periodo de práctica y adaptación y es capaz de realizar, los siguientes trabajos: emboquillador, cortador de forros, forrador, encolador, soldador, prensador, troquelador y otro análogos por su función a los citados, todos ellos con la mayor perfección y rendimiento.

Conocimiento y experiencia: mínimo

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: medio

Mando: carece

Complejidad: mínimo

Peón. Es el productor que ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación, ni conocimientos teóricos ni prácticos de

només l'aportació del seu esforç físic i que no exigixen més condició que l'atenció.

Coneixement i experiència:	en manca
Iniciativa:	en manca
Autonomia:	en manca
Responsabilitat:	mínim
Comandament:	en manca
Complexitat:	en manca

Aprendent-conveni. Són aprenents les persones majors de setze anys d'edat i menors de vint-i-un, que al mateix temps que treballen adquixiren els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici en la indústria de la pell.

Durant el període d'aprenentatge, l'aprenent haurà de practicar en totes i cada una de les màquines de què es componga la seua secció, per a poder aconseguir la categoria d'oficial de tercera.

Supeditant la quantitat i el rendiment en el treball a la qualitat de l'obra realitzada i a l'ensenyament efectiu d'un ofici, que constitueix la raó de ser de l'aprenentatge, assenyaladament es descarta la pràctica d'incentius individuals que exigisquen un rendiment no apte per a les condicions físiques i l'experiència professional de l'aprenent; de mode correlatiu, l'aprenent haurà d'aportar l'esforç i interès necessari a la seua formació professional i accés a la categoria superior.

La duració de l'aprenentatge serà de tres anys, durant este temps l'aprenent percebrà el salari establít en les taules salarials de l'annex I.

Treballadors contractats per a la formació. Són els productors o les productores que segons el contracte que regula les seues relacions laborals amb l'empresa, s'obligen a aprendre l'ofici i l'empresa al mateix temps que utilitz la seu treball, igualment s'obliga a ensenyar-los les habilitats i els coneixements necessaris per a la seua completa formació professional. La seua regulació està estableida en l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb l'article 32 del present conveni collectiu.

#### Grup Professional 3r. Personal administratiu i mercantil

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són específiques de l'ofici, però que són comunes de totes les empreses del sector. En general són les activitats de caràcter administratiu i mercantil propies de tota empresa, com la redacció de correspondència comercial, el càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, la recepció i tramitació de comandes, les propostes de contestació, els informes de comptabilitat, la revisió de mercaderies i la distribució, amb registre en llibres o màquines a l'efecte de moviment diari i venedors o venedores especialitzats/ as.

Este grup es dividirà al seu torn en diferents nivells, que també es dividiran en distintes àrees professionals.

Nivell 1r. Són aquelles funcions que s'executen davall instruccions concretes, clarament estableïdes i amb un alt grau de dependència, que exigixen normalment coneixements professionals de caràcter elemental. Les actuals àrees professionals són les següents:

Telefonista. És qui té com a missió principal el maneig de la centralita electrònica i altres sistemes per a la comunicació interior i exterior, a més poden realitzar funcions administratives o de recepció que siguen compatibles amb la seua labor principal.

Dependent de magatzem. És la persona, que davall les ordres del cap de magatzem, rep les mercaderies, les distribuïx en els estants i prepara i despatxa les comandes i confecciona les notes corresponents per al seu registre en els llibres.

Auxiliar. És qui, sense iniciativa pròpia, sent responsable del seu treball, realitza funcions elementals, administratives i/o comercials i, en general, les purament mecàniques i inherents al desenvolupament d'aquelles.

Nivell 2n. Són funcions consistentes en l'execució de tasques de caràcter administratiu o mercantil, que es realitzen davall instruccions precises però que requerixen d'uns adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat dels qual està limitada per una supervisió directa i sistemàtica. Les actuals àrees professionals són les següents:

Viatjant. És qui, a les ordres del seu cap immediat i al servici exclusiu de l'empresa, a la plantilla de la qual pertany, amb els coneixements

ninguna classe, sino solamente la aportación de su esfuerzo físico y que no exigen otra condición que la atención.

Coneiximiento y experiencia:	carece
Iniciativa:	carece
Autonomía:	carece
Responsabilidad:	mínimo
Mando:	carece
Complejidad:	carece

Aprendiz-convenio. Son aprendices las personas mayores de dieciséis años de edad y menores de veintiuno, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel.

Durante el periodo de aprendizaje, el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial de tercera.

Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del aprendiz; de modo correlativo, el aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

La duración del aprendizaje será de tres años, durante este tiempo el aprendiz percibirá el salario establecido en las tablas salariales del anexo I.

Trabajadores contratados para la formación. Son los o las productores/as que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y los conocimientos necesarios para su completa formación profesional. Su regulación viene establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 32 del presente convenio colectivo.

#### Grupo Profesional 3º. Personal administrativo y mercantil

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes de todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución, con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario y vendedores o vendedoras especializados/ as.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1º. Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Telefonista. Es quien tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

Dependiente de almacén. Es la persona, que bajo las órdenes del jefe/a de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes y prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros.

Auxiliar. Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquéllas.

Nivel 2º. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Viajante. Es quien, a las órdenes de su jefe / a inmediato / a y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los

xements necessaris per a la missió encomanada, ja siga en viatge de ruta prèviament assenyalada, en plaça o en ambdues modalitats, segons s'haja convingut, s'encarrega de l'adquisició de les matèries primeres necessàries o bé de la venda dels productes elaborats o subproductes, informa sobre l'orientació del mercat i, quan no realitza estes funcions, efectua els treballs afins a la seu labor principal que li són encomanats.

Oficial de 2<sup>a</sup> administratiu. Qui amb iniciativa i responsabilitat restringides realitza tasques com auxiliars de comptabilitat, organització i d'arxius i fitxers, taquimecanografia en idioma nacional, etc.

Nivell 3r. Són funcions que exigixen habitualment iniciativa i razonamiento per part de les persones encarregades de la seu execució, comporta, davall supervisió, la seu responsabilitat i poden ser ajudats per altres persones. Les actuals àrees professionals són les següents:

Oficial de 1<sup>a</sup> administratiu. Qui amb plena iniciativa i responsabilitat realitza, amb o sense empleats/des a les seues ordres, tasques com caixer, facturacions i càlcul, estadístiques, assentaments en llibres de comptabilitat, liquidació i càlcul de nòmines i seguretat social, intèrpret d'idiomes, maneig de màquines comptables i ordinadors, taquimecanografia en idioma estranger, etc.

Cap de magatzem. És l'empleat o empleada que dirigix, davall la seu responsabilitat, tot el moviment d'entrades i eixides del material, així com l'atenció i vigilància dels llibres de registres.

Cap de compres i vendes. És qui, amb sincera responsabilitat de les funcions del seu càrrec i davall les ordres del director comercial s'encarrega tant de l'adquisició de les matèries primeres, productes auxiliars de altres materials necessaris i subproductes i informa sobre l'orientació i tendències del mercat.

Cap de negociat. És qui, a les ordres del seu cap immediat porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negocis, està encarregat d'orientar i imprimir unitat, distribuint i dirigint el treball entre els oficials, auxiliars i la resta de personal que d'ell o d'ella depenga, aportant les seues iniciatives.

Cap de secció. És qui, a les ordres del director o directora administrativa o comercial porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negocis, està encarregat d'orientar i imprimir-los unitat, distribuint i dirigint el seu treball i aportant iniciatives per al seu bon funcionament.

#### Grup Professional 4t. Personal tècnic no titulat

Este grup professional engloba totes les funcions de les persones que planifiquen, organitzen, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, així com també les funcions del personal que executen tasques que sense implicar comandament, requereixen un alt nivell de complexitat i un contingut intel·lectual. I també aquelles tasques que consistixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Este grup es dividix en distintes àrees professionals:

Mestre tallador (albarder, seller, boter). És qui, tenint coneixements suficients efectua els talls necessaris a les pells ja siga perquè són allargades o per unió a altres, de tal forma que s'ajusten al produpte a fabricar sense cap deixalla.

Modelista- patronista/ dibuixant- projectista. És qui, té coneixements suficients per a obtindre un o diversos models que constitueixen el catàleg d'articles de l'empresa.

Encarregat de secció o cap de taller. És qui, amb coneixements suficients i davall les ordres directes del seu cap immediat dirigix, organitza i controla amb responsabilitat el treball de la seu secció així com dels processos de fabricació ordenant la forma en què els treballs han de fer-se. Així mateix, i dins d'esta, ha de controlar la posada al punt i el maneig de les màquines, velar per la disciplina i la seguretat i higiene en el treball i exercir la funció docent necessària.

Encarregat general de fabricació. És qui, a les ordres del director o directora tècnica o de fàbrica, amb els suficients coneixements teòrics pràctics, dotes de comandament i experiència en l'àmbit de la seu professió, assumix davall la seu responsabilitat la direcció, vigilància i el

conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre orientación del mercado y, cuando no realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Oficial de 2<sup>a</sup> administrativo. Quien, con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.

Nivel 3º. Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales profesionales son las siguientes:

Oficial de 1<sup>a</sup> administrativo. Quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados / as a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.

Jefe de almacén. Es el empleado o empleada que dirige, bajo su responsabilidad, todo el movimiento de entradas y salidas del material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

Jefe de compras y ventas. Es quien, con entera responsabilidad de las funciones de su cargo y bajo las órdenes del director comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares de demás materiales necesarios y subproductos e informa sobre la orientación y tendencias del mercado.

Jefe de negociado. Es quien, a las órdenes de su jefe o jefa inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa, aportando sus iniciativas.

Jefe de sección. Es quien, a las órdenes del director o directora administrativa o comercial lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirlas unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

#### Grupo Profesional 4º. Personal técnico no titulado

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, así mismo también las funciones del personal que ejecutan tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Maestro cortador (guarnicionero, sillero, botero). Es quien, teniendo conocimientos suficientes efectúa los cortes necesarios a las pieles ya sea por lo alargado de las mismas o por unión a otras, de tal forma que se ajuste al producto a fabricar sin desperdicio alguno.

Modelista- patronista/ dibujante- proyectista. Es quien, tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de artículos de la empresa.

Encargado de sección o jefe taller. Es quien, con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefe o jefa inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Encargado general de fabricación. Es quien, a las órdenes del director o directora técnica o de fábrica, con los suficientes conocimientos teóricos prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilan-

compliment de tot allò que es relaciona amb els processos de fabricació, i ordena la forma en què els treballs han de fer-se.

#### Article 44. Mobilitat funcional del treballador o treballadora

##### Article 44.1. Treballs de superior i inferior categoria

A) El treballador o la treballadora que realitze funcions de categoria superior a les que corresponguen a la categoria o grup professional que tinga reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar davant de la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

B) Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ del comité d'empresa o, si és el cas, dels delegats de personal, preceptivament amb caràcter previ a la reclamació davant de la jurisdicció competent, s'haurà de comunicar l'afer a la Comissió Paritària, la qual avaluarà i n'emetrà un dictamen.

C) Quan s'exercisquen funcions de categoria superior, però legalment o convencionalment no siga procedent l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitze.

D) Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari necessita destinar a un treballador o treballadora a tasques corresponents a categoria inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, li mantindrà la retribució i la resta de drets derivats de la seua categoria professional, i ho comunicarà als representants legals dels treballadors.

##### Article 44.2. Ascensos

L'ascens és la promoció del treballador o treballadora a un grup o categoria professional superior, i distinta de l'abans realitzada, amb caràcter permanent.

El sistema bàsic d'ascens és el de valoració de la formació i mèrits del treballador o treballadora prenent com a referència les següents circumstàncies.

1. Titulació adequada (si és el cas).
2. Valoració acadèmica (si és el cas).
3. Coneixement del lloc de treball.
4. Historial professional.
5. Exercici de funcions de superior grup professional.
6. Superació satisfactoria de les proves que a l'efecte s'establisquen.

Si no hi ha acord entre l'empresa i el/els treballadors o la/les treballadores, s'haurà de comunicar, amb caràcter previ a qualsevol reclamació davant de l'autoritat administrativa o judicial, el fet o la discrepància a la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària està facultada per a realitzar les proves que estime pertinents per a determinar la competència professional del treballador o de la treballadora, la seua aptitud i idoneïtat per al lloc que reclama o la procedència sobre la seua adequació a la funció-categoría que tinga assignada quan considere el treballador o la treballadora haver sigut classificat / a incorrectament. Finalment la Comissió n'emetrà un dictamen.

Si no hi ha acord al si de la Comissió Paritària es designarà la persona o persones, que en la data de la reclamació, tinguen la qualificació necessària per a la resolució de l'assumpte, només en el cas o en el casos que el treballador o els treballadors afectats o la treballadora o les treballadores afectades pertanyen al grup professional 2n qualificat com a personal obrer. El dit informe serà vinculant per a la resolució que adopte la Comissió Paritària.

##### Article 44.3. Formació. Formació contínua

Les organitzacions firmants del present conveni s'adherixen en tots els seus termes al III Acord Nacional de Formació Professional Contínua, en els àmbits funcional i territorial del conveni referit, suscrit per les confederacions empresarials i sindicals, com a millor forma d'organitzar i gestionar les accions de formació que es promouen en el sector.

Les organitzacions firmants del present conveni consideren la Formació Contínua dels treballadors com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenrotllament professional del treballador.

cia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

#### Artículo 44. Movilidad funcional del trabajador o trabajadora

##### Artículo 44.1. Trabajos de superior e inferior categoría

A) El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de empresa o en su caso, de los delegados de personal, deberá preceptivamente con carácter previo a la reclamación ante la jurisdicción competente, poner el conocimiento del asunto ante la Comisión Paritaria, que evaluará y emitirá un dictamen.

C) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

##### Artículo 44.2. Ascensos

El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias.

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Historial profesional.
5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

De no existir acuerdo entre la empresa y el/ los trabajadores o la/ las trabajadoras, se deberá poner en conocimiento con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional del trabajador o de la trabajadora, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función-categoría que tenga asignada cuando considere el trabajador o la trabajadora haber sido clasificado / a incorrectamente, emitiendo finalmente la Comisión un dictamen.

De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se designará a la persona o personas, que a fecha de la reclamación, ostenten la cualificación necesaria para la resolución del asunto, sólo en el/ los caso/ s que el/ los trabajador/ es o la/ las trabajadora/ as afectados/as pertenezcan al grupo profesional 2º calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la Comisión Paritaria.

##### Artículo 44.3. Formación. Formación continua

Las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren en todos sus términos al III Acuerdo Nacional de Formación Profesional Contínua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promueven en el sector.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la Formación Contínua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

#### Article 44.4. Cursos de formació

Les empreses i els agents socials podran organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, a fi de promoció professional i capacitat. Així mateix, podran organitzar programes específics de formació professional per a la dona treballadora i de reciclatge professional per als tècnics.

Es constituirà un Comitè Paritari Sectorial de Formació format per un mínim de quatre representants de les organitzacions sindicals i altres tants de les organitzacions empresarials que tindrà per objecte elaborar plans de formació professional destinats a adequar els coneixements professionals dels treballadors a les noves tecnologies, i a facilitar la formació professional.

Seran funcions d'aquest Comitè Paritari, a més de les que el III Acord Nacional de Formació Contínua reconeix a les Comissions Paritàries Sectorials:

a) Realitzar per si, per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector i les seues corresponents qualificacions.

b) Proposar i executar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells, ja siga amb programes que puguen impartir-se en els centres de formació d'empresa o els que en el futur puguen constituir-se, com a través dels programes nacionals o internacionals desenrotllats per organismes competents.

c) Col·laborar, segons les pròpies possibilitats o per mitjà d'entitats especialitzades, amb el diagnòstic i disseny de programes concrets de formació en les empreses, tenint en compte les especificacions i necessitats concretes, així com les característiques genèriques o individuals dels treballadors afectats.

d) Coordinar i seguir el desenrotllament de formacions en practiques dels alumnes que s'igualen rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats a nivell sectorial o per empreses.

e) Avaluar de manera continuada totes les accions empreses a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

Impulsar un acord amb el ministeri o departament autonòmic corresponent a fi de possibilitar en les millors condicions possibles l'accés dels alumnes de formació professional a les practiques reglades en les empreses.

#### Capítol VII Drets socials i sindicals; drets de la dona i reserva de places

#### Article 45. Acció sindical

Els representants dels treballadors podran acordar l'acumulació en un d'ells o una d'elles, de les hores concedides als altres o les altres per a l'exercici de les seues funcions.

Les hores consumides pels representants dels treballadors que integren la Comissió Deliberadora del Conveni per la dita part en les reunions amb l'empresarial, no seran considerades com hores corresponents al crèdit per a l'exercici de les seues funcions i seran retribuïbles. Les empreses podran demanar justificació als seus treballadors d'haver-se presentat en les reunions de negociació del Conveni Collectiu.

El crèdit horari de l'article 68.e) de l'Estatut dels Treballadors, a favor dels delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa per als centres de treball de fins a cent treballadors i treballadores, serà de setze hores.

#### Article 46. Assemblees

Els treballadors i les treballadores podran realitzar assemblees en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, prèvia notificació escrita al representant legal d'esta amb indicació del motiu de la reunió feta pels representants legals dels treballadors, amb una antelació mínima de vint-i-quatre hores.

Les empreses col·locaran en lloc visible un tauler d'anuncis al servei dels treballadors i les treballadores, així com al de les centrals sindicals amb presència en esta.

#### Artículo 44.4. Cursos de formación

Las empresas y los agentes sociales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá un Comité Paritario Sectorial de Formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las organizaciones empresariales que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario, además de las que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua reconoce a las Comisiones Paritarias Sectoriales:

a) Realizar por si, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

e) Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Impulsar un acuerdo con el ministerio o departamento autonómico correspondiente al objeto de posibilitar en las mejores condiciones posibles el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

#### Capítulo VII Derechos sociales – sindicales; derechos de la mujer y reserva de plazas

#### Artículo 45. Acción sindical

Los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación en uno de ellos o una de ellas, las horas concedidas a los o las demás para el ejercicio de sus funciones.

Las horas consumidas por los representantes de los trabajadores que integran la Comisión Deliberadora del convenio por dicha parte en las reuniones con la empresarial, no serán consideradas como horas correspondientes al crédito para el ejercicio de sus funciones y serán retribuibles. Las empresas podrán pedir justificación a sus trabajadores de la personación en las reuniones de negociación del convenio colectivo.

El crédito horario del artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, a favor de los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa para los centros de trabajo de hasta cien trabajadores y trabajadoras, será de diecisésis horas.

#### Artículo 46. Asambleas

Los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, previa notificación escrita al representante legal de la misma con indicación del motivo de la reunión hecha por los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Las empresas colocarán en lugar visible un tablón de anuncios al servicio de los trabajadores y las trabajadoras, así como al de las centrales sindicales con presencia en la misma.

#### Article 47. Llicències per malaltia

Els treballadors i les treballadores disposaran d'un fons anual de setze hores retribuïdes a rendiment normal, és a dir, a salari conveni més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis, exclusivament per a visites al metge de medicina general, quan l'horari de consulta coincidís amb el treball, i hauran de justificar la seua absència del seu lloc de treball pel motiu mencionat.

El justificant mèdic model P-10 tindrà la consideració d'absència justificada en el lloc de treball, pel temps establít es este o del que es deduïsca raonablement de l'assistència mèdica prestada i en idèntics termes a un comunicat ordinari de IT.

#### Article 47 bis. Prestació empresarial en la situació d'incapacitat temporal per contingències comunes o accident no laboral

Les empreses pagaran als treballadors en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral el 50% de la seua base de cotització durant els tres primers dies de baixa que es produïsquen en l'any.

#### Article 48. Drets de la dona, igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat

La igualtat de tractament serà principi general d'este conveni col·lectiu. La dona gaudirà de tots els drets reconeguts en la llei. La dona té dret a prestar servis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre per això idèntica retribució.

Cap clàusula d'este conveni, ni de contracte individual atorgat per dona, podrà ser interpretada en sentit que implique diferències discriminatòries en les categories professionals, condicions de treball o remuneracions, entre els treballadors de l'un o l'altre sexe. Quant als altres drets de la dona, es tindrà en compte la legislació laboral aplicable, per exemple en matèria de protecció de la maternitat.

1) La dona té dret a prestar servis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre per això, idèntica retribució.

2) Cap clàusula d'este conveni, ni de contracte individual atorgat per la dona, podrà ser interpretada en sentit que implique diferències discriminatòries en les categories professionals, les condicions de treball o les remuneracions, entre els treballadors d'un o altre sexe.

3) Quant als altres drets de la dona, s'atindrà a la legislació laboral aplicable.

##### 4) Protecció a la maternitat

L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, als riscos determinats en l'avaluació a què es referix l'article 26 de la Llei 39/1999, que poden afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de la mencionada llei.

La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.

##### Reducció de jornada: per motius familiars.

Les treballadores i els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballen.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresponderà a la treballadora, dins de la seua jornada ordinària. Haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

#### Artículo 47. Licencias por enfermedad

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un fondo anual de diecisésis horas retribuidas a rendimiento normal, es decir, a salario convenio más antigüedad en su caso, más participación en beneficios, exclusivamente para visitas al médico de medicina general, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo, debiendo justificar su ausencia de su puesto de trabajo por el motivo referenciado.

El justificante médico modelo P-10 tendrá la consideración de ausencia justificada en el puesto de trabajo, por el tiempo establecido en el mismo o del que se deduzca razonablemente de la asistencia médica prestada y en idénticos términos a un parte ordinario de IT.

#### Artículo 47 bis. Prestación empresarial en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente no laboral

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el 50% de su base de cotización durante los tres primeros días de baja que se produzcan en el año.

#### Artículo 48. Derechos de la mujer, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad

La igualdad de trato será principio general de este convenio colectivo. La mujer gozará de todos los derechos reconocidos en la ley. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo. En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable, por ejemplo en materia de protección de la maternidad.

La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

2) Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por la mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo.

3) En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable.

##### 4) Protección a la maternidad

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

##### Reducción de jornada: por motivos familiares.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este art., corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballadora sobre la concresió horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'este article seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establít en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

Suspensió amb reserva de lloc de treball (Maternitat):

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballen, esta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial de acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La duració de la suspensió serà, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estrange, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudirlo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'estos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguen en cas de part múltiple.

Els períodes a què es referix el present article podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Igualtat d'oportunitats: les parts afectades per este conveni es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de discapacitat, edat, malaltia, nacionalitat, origen racial o ètnic, orientació sexual i religió. Este compromís comporta remoure els obstacles que puguen incidir en el no compliment de la igualtat de condicions, velant de forma específica per aquelles discriminacions indirectes que puguen produir-se.

Tampoc podran ser discriminats els empleats per raons de discapacitat, sempre que es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o ocupació.

Les parts firmants d'este conveni declaran i fan constar la seu preocupació pels sectors de població laboral amb dificultats per aconseguir ocupació com són: dones subrepresentades, joves desocupats, desocupats de llarga duració, desocupats majors de 45 anys, persones amb discapacitat. En este sentit les parts coincidixen en la necessitat de propiciar la contractació d'estos col·lectius.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concresión horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (Maternidad):

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisésis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Igualdad de oportunidades: las partes afectadas por este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad, edad, enfermedad, nacionalidad, origen racial o étnico, orientación sexual y religión. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones, velando de forma específica por aquellas discriminaciones indirectas que puedan producirse.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados, parados de larga duración, desempleados mayores de 45 años, personas con discapacidad. En este sentido las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Vigilància de la salut: els serveis de salut formularan recomanacions sobre modificacions del treball, dels equips i del medi ambient de treball, també formularan recomanacions per a la protecció de grups vulnerables que per les seues característiques presenta riscos específics, com ara els que representen hipersensibilitats, malalties cròniques o discapacitats.

En matèria de seguretat i salut laboral, es garantirà de manera específica la protecció de les treballadores que, per les seues pròpies característiques personals o estat biològic conegut, fins i tot aquells que tinguen reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin específicament sensibles als riscos derivats del treball.

L'empresa haurà de fer l'esforç que calga i adoptar les mesures necessàries per a readaptar a un nou lloc de treball conforme amb la situació actual del treballador, a tots aquells que per qualsevol causa puguen o patir en el futur una discapacitat física o psíquica sobrevinguda.

Els treballs no seran destinats a aquells llocs de treball en què, a causa de les seues característiques personals, estat biològic o per la seua discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguen ells o les altres persones presents en el centre de treball posar-se en situació de perill, o, en general, quan es troben manifestament en estats o situacions transitòries que no responden a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius.

## Capítol VIII Salut laboral i medi ambient

### Article 49. Seguretat i higiene i prevenció de riscos laborals

En matèria de seguretat i higiene en el treball, les empreses, els treballadors i les treballadores s'atindran al que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

## Capítol IX Faltes i sancions

### Secció primera. Faltes i sancions

#### Article 50. El seu desplegament en els reglaments

En el Reglament de Règim Interior de cada empresa es regularan i desplegaran, amb la possible precisió, tots els detalls, requisits i circumstàncies, per a l'efectivitat i el compliment dels principis generals consignats anteriorment.

#### Article 51. Lleus

##### Són faltes lleus:

- 1) Faltar un dia al treball sense causa justificada.
- 2) Fins a tres faltes de puntualitat en un mes.
- 3) Abandonar el lloc de treball o servei durant breu temps dins de la jornada de treball, sense permís.
- 4) Els menuts descuits en la realització del treball i en la conservació de les màquines, ferramentes i materials.
- 5) La inobservança dels reglaments i de les ordres de servei, així com la desobediència als comandaments; tot això en matèria lleu.
- 6) La falta de respecte en matèria lleu als subordinats/as, companyas/as, comandaments i públic, així com la discussió amb ells/as.
- 7) La falta de neteja personal, així com en les dependències, serveis i utensilis de l'empresa.
- 8) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i Medicina d'Empresa.

#### Article 52. Greus

##### Són faltes greus:

- 1) La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes.
- 2) La falta de dos dies al treball durant el període de 1mes sense causa justificada

Vigilancia de la salud: los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos vulnerables que por sus características presenta riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o discapacidades.

En materia de seguridad y salud laboral, se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluso aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean específicamente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La empresa tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

## Capítulo VII Salud laboral y medio ambiente

### Artículo 49. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

## Capítulo IX Faltas y sanciones

### Sección primera. Faltas y sanciones

#### Artículo 50. Su desarrollo en los reglamentos

En el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa se regulará y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias, para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

#### Artículo 51. Leves

##### Son faltas leves:

- 1) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 2) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- 3) Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- 4) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 5) La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 6) La falta de respeto en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos y público, así como la discusión con ellos/as.
- 7) La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 8) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y medicina de empresa.

#### Artículo 52. Graves

##### Son faltas graves:

- 1) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.
- 2) La falta de dos días al trabajo durante el periodo de 1mes sin causa justificada

3) L'entrebandada, l'omissió maliciosa i falsejament de les dades, qüestions i fets que poden afectar a la seguretat social i medicina d'empresa.

4) L'incompliment de les normes generals, les del reglament de l'empresa en matèria de seguretat i higiene en el treball. Serà falta molt greu quan tinga conseqüències en les persones, màquines, materials instal·lacions o edificis.

5) La desobediència als superiors en qüestions de treball.

6) La voluntària disminució i baixa qualitat en el treball.

7) L'ocupació del temps, materials, màquines i útils de treball en qüestions alienes al mateix.

8) Les injúries proferides contra persones i institucions de tota índole.

9) La suplantació activa o passiva de la personalitat.

10) L'embriaguesa no habitual durant el treball.

#### Article 53. Molt greus

Són faltes molt greus:

1) La reiteració en falta greu dins del període d'un mes, sempre que aquelles hagen sigut sancionades.

2) La falta al treball de sis dies durant el període de quatre mesos, sense causa justificada.

3) Mes de dotze faltes de puntualitat en un període de sis mesos o de vint-i-cinc en un període d'un any.

4) La falsedad, la desleialtat, el frau, l'abús de confiança, la competència il·lícita per a l'empresa i el furt o el robatori, tant als companys i companyes de treball com a l'empresa o a tercers, dins de la dependència d'esta o durant l'exercici del treball o serveis per compte de l'empresa.

5) Fer desaparéixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en primeres matèries, productes, útils, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

6) La indisciplina o desobediència al Reglament de Règim Interior de l'empresa o a les ordres dels superior, així com també la inducció a esta, quan revestisca especial gravetat.

7) La participació directa o indirecta en la comissió de delicte, qualificat com tal en el Codi Penal.

8) La falsedad en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malalties i la prolongació maliciosa, fingida en la seu curació.

9) L'embriaguesa habitual durant el treball.

10) L'abandó del treball que implique greu perjudici econòmic per a l'empresa.

11) La disminució voluntària i continuada de rendiment.

12) La comissió d'actes immorals en els locals i dependències de l'empresa dins o fora de la jornada de treball.

13) Totes les consignades en l'Estatut dels Treballadors considerades com a causes justes d'acomiadament.

14) Passar a prestar servici a una altra competidora no estant autoritzat; revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, ofendre greument i públicament l'empresa o els seus directors o els seus companys o companyes de treball.

15) L'abús d'Autoritat per part de caps serà sempre considerat com falta molt greu, i qui el patísca haurà de comunicar-ho al director de l'empresa, en un termini no superior a quinze dies naturals, perquè aquell o aquella instruïsca l'expedient oportú.

16) La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la direcció de l'empresa sempre es podran recórrer davant del jutjat social corresponent.

17) L'assetjament sexual.

#### Article 54. Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se són les següents:

Per falta lleu. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

Per falta greu. Suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a un any.

3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la seguridad social y medicina de empresa.

4) El incumplimiento de las normas generales, las del reglamento de la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales instalaciones o edificios.

5) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6) La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

7) El empleo el tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8) Las injurias proferidas contra personas e instituciones de toda índole.

9) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

#### Artículo 53. Muy graves

Son faltas muy graves:

1) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.

2) La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.

3) Mas de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.

4) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

5) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6) La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

7) La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.

8) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.

9) La embriaguez habitual durante el trabajo.

10) El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.

11) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

12) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13) Todas las consignadas en el Estatuto de los Trabajadores consideradas como causas justas de despido.

14) Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directores o sus compañeros o compañeras de trabajo.

15) El abuso de autoridad por parte de jefes / as será siempre considerado como falta muy grave, y quien la sufra lo pondrá en conocimiento del director de la empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquél o aquella se instruya el oportuno expediente.

16) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre recurribles ante el Juzgado de lo Social correspondiente.

17) El acoso sexual.

#### Artículo 54. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días. Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

Per falta molt greu. Suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a cinc anys. Acomiadament.

#### Article 55. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies; i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va conéixer-ne la comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Sense perjudici del que disposa el paràgraf anterior, la desleialtat o l'abús de confiança prescriuran als divuit mesos de comés el fet.

#### Disposicions addicionals

Primera. Les parts firmants del present conveni, estimen convenient erradicar la pluriocupació, com a regla general. A este efecte s'estima necessari que s'apliquen amb el màxim rigor les sancions previstes en la legislació vigent, en els casos de treballadors no donats d'alta en la Seguretat Social, per estar-ho ja en una altra empresa.

Per a coadjugar a l'objecte de controlar la pluriocupació, es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conéixer als representants legals dels treballadors, els butllets de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte de treball que obligatòriament hagen de ser per escrit, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

Segona. Les empreses es comprometen a facilitar la labor sindical dins d'elles a les centrals sindicals que intervenen en la negociació del present conveni.

Tercera. Tots els treballadors i totes les treballadores, seran tractats amb la dignitat que correspon a la persona i sense discriminació per raó de sexe, i no es permetrà l'assetjament sexual ni les ofenses basades en el sexe, tant físiques com verbals.

Quarta. Les empreses i els representants dels treballadors podran confeccionar, de mutu acord, i a poder ser en el mes de gener de cada any, el calendari laboral de l'empresa per al dit any. Este calendari haurà de ser referendat pels treballadors i les treballadores, i la seua aprovació per la majoria, obligarà tot el personal de l'empresa.

#### Annex I: Taula salarial vigent any 2008

Taula salarial vigent de l'1 de gener de 2008 al 31 de desembre del 2010.

##### Grup Professional Primer: Subalterns: Retribució mensual.

	<i>Salari base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Magatzemista/ llister:	670,08	166,63	480,43
Ordenança:	670,08	166,63	480,43
Xofre:	693,21	177,08	497,00
Grum o Ordinar	670,08	166,63	480,43

Grum o Ordinari amb contracte subscrit abans de 01/01/98 seran retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

##### Grup Professional Segon: Personal Obrer: Retribució diària

	<i>Salari base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Oficial de primera:	23,83	8,56	17,10
Oficial de segona:	23,17	8,32	16,62
Oficial de tercera:	22,77	8,06	16,32
Especialista i Ajudant:	22,54	7,84	16,16

Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años. Despido.

#### Artículo 55. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de cometido el hecho.

#### Disposiciones adicionales

Primera. Las partes firmantes de este convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A este efecto se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo que obligatoriamente deban ser por escrito, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Segunda. Las empresas se comprometen a facilitar la labor sindical dentro de las mismas a las centrales sindicales interviniéntes en la negociación de este convenio.

Tercera. Todos y todas los trabajadores y las trabajadoras, serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Cuarta. Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán confeccionar, de mutuo acuerdo, y a poder ser en el mes de enero de cada año, el calendario laboral de la empresa para dicho año. Este calendario deberá ser refrendado por los trabajadores y las trabajadoras, y la aprobación del mismo por la mayoría, obligará a todo el personal de la empresa.

#### Anexo I: tabla salarial vigente año 2008

Tabla salarial vigente del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre del 2010

##### Grupo profesional primero: subalternos: Retribución mensual.

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Almacenero/Listero:	670,08	166,63	480,43
Ordenanza:	670,08	166,63	480,43
Chofer:	693,21	177,08	497,00
Botones o recadero:	670,08	166,63	480,43

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01/01/98 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

##### Grupo profesional segundo: personal obrero: Retribución diaria

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Oficial de primera:	23,83	8,56	17,10
Oficial de segunda:	23,17	8,32	16,62
Oficial de tercera:	22,77	8,06	16,32
Especialista y ayudante:	22,54	7,84	16,16

Peó:	22,24	7,84	16,16
Aprendent 1r any:	18,81		
Aprendent 2n any:	20,68		
Aprendent 3r any:	22,75		
Cont. formació:	19,35		

Grup Professional Tercer: Personal Administratiu i Personal Mercantil: Retribució mensual

	<i>Salari base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Cap de secció:	761,79	246,79	546,18
Cap de negociat:	736,92	247,97	528,36
Cap compres/vendes:	866,23	227,91	621,05
Cap de magatzem:	811,71	220,20	580,62
Oficial de primera:	715,72	232,65	513,14
Oficial de segona:	695,85	222,89	498,90
Viatjant:	736,90	205,15	528,35
Auxiliar:	683,01	216,98	489,69
Dependent de magatzem:	670,08	191,80	480,43
Telefonista:	670,08	194,01	480,43

Grup Professional Quart: Personal Tècnic no titulat: Retribució mensual.

	<i>Salari base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Enc. gen. fabricació:	886,15	255,93	635,35
Enc. secció i cap de taller:	786,86	255,93	564,05
Modelista– Patronista:	703,76	244,00	504,58
Dibuixant– Projectista:	703,76	244,00	504,58
Mestre tallador:	703,76	244,00	504,58

## ANNEX II

### Extracte informatiu sobre drets dels treballadors

#### A) De la Llei de Llibertat Sindical:

1r) Tots els treballadors i treballadores tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus drets i interessos econòmics i socials.

#### 2n) La llibertat sindical comprén:

a) El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre’ls i extingir-los, per procediments democràtics.

b) El dret del treballador o de la treballadora a afiliar-se al sindicat de la seua elecció, amb la sola condició d’observar-ne els estatuts, o a separar-se del que estiguera afiliat o afiliada, ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

c) El dret dels afiliats i de les afiliades a elegir lliurement als seus representants dins de cada sindicat.

#### d) El dret a l’activitat sindical.

3r) Els treballadors afiliats i les treballadores afiliades a un sindicat podran en l’àmbit de l’empresa o centre de treball:

a) Realitzar reunions prèvia notificació a l’empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense perturbar l’activitat normal de l’empresa.

#### b) Rebre la informació que li trameta el seu sindicat.

4t) L’empresari procedirà al descompte de la quota sindical sobre els salaris i a efectuar la corresponent transferència, a sol·licitud del sindicat del treballador afiliat o treballadora afiliada i prèvia conformitat sempre d’este o esta.

5é) Qualsevol treballador, treballadora o sindicat que considere lesionat els drets de llibertat sindical, per actuació de l’ocupador, associació patronal, administracions públiques o qualsevol altra persona,

Peón:	22,24	7,84	16,16
Aprendiz 1º año:	18,81		
Aprendiz 2º año:	20,68		
Aprendiz 3º año	22,75		
Cont. Formación	19,34		

Grupo profesional tercero: personal administrativo y personal mercantil: Retribución mensual

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Jefe de sección:	761,79	246,79	546,18
Jefe de negociado:	736,92	247,97	528,36
Jefe de compras y ventas	866,23	227,91	621,05
Jefe de almacén:	811,71	220,20	580,62
Oficial de primera:	715,72	232,65	513,14
Oficial de segunda:	695,85	222,89	498,90
Viajante:	736,90	205,15	528,35
Auxiliar:	683,01	216,98	489,69
Dependiente de almacén:	670,08	191,80	480,43
Telefonista:	670,08	194,01	480,43

Grupo profesional cuarto: personal técnico no titulado: Retribución mensual.

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Encargado general de fabricación:	886,15	255,93	635,35
Encargado de sección y jefe taller:	786,86	255,93	564,05
Modelista-Patronista:	703,76	244,00	504,58
Dibujante-Proyectista:	703,76	244,00	504,58
Maestro cortador:	703,76	244,00	504,58

## ANEXO II

### Extracto informativo sobre derechos de los trabajadores

#### A). De la Ley de Libertad Sindical:

1º) Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus derechos e intereses económicos y sociales.

#### 2º) La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos e extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador o de la trabajadora a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos del mismo, o a separarse del que estuviere afiliado o afiliada, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados y de las afiliadas a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

#### d) El derecho a la actividad sindical.

3º) Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar quotes y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

#### b) Recibir la información que le remita su sindicato.

4º) El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a efectuar la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado o trabajadora afiliada y previa conformidad siempre de éste o ésta.

5º) Cualquier trabajador, trabajadora o sindicato que considere lesionado los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra

entitat o corporació pública o privada, podrà demanar la tutela del dret davant de la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Expressament seran considerades lesions a la llibertat, els actes d'ingerència consistents a fomentar la constitució de sindicats dominats o controlats per un ocupador o una associació empresarial, o a sostindre econòmicament o en una altra forma, sindicats amb el mateix propòsit de control.

6é) Els que exercisquen càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

– A l'assistència i l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors i de les treballadores, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'eixe dret puga interrompre el desenrotllament normal del procés productiu.

– Serà d'aplicació el que disposa l'art. 49é del conveni.

persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad, los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control.

6º) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

– A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

– Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 49 del convenio.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 30 de juliol de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Mixta del Conveni Col·lectiu per a Empleats de Notaries sobre revisió salarial per a l'any 2008 i actualització per diferències de IPC per a l'any 2007 (Codi 800035). [2008/10392]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 15 de febrer de 2008 per la Comissió Mixta del Conveni Col·lectiu per a Empleats de Notaries del Territori de l'Il·lustre Col·legi Notarial de València sobre revisió salarial per a l'any 2008 i actualització per diferències de IPC per a l'any 2007, i subscrit d'una part per l'Associació Professional de Notaris de l'Il·lustre Col·legi de València, i de l'altra, per l'Associació Professional Lliure d'Empleats de Notaries de la Comunitat Valenciana (APLEN), i d'acord amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de juliol de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu  
per a Empleats de Notaris del Territori  
del Col·legi Notarial de València  
2007 – 2008

València, 15 de febrer de 2008

A les 20 h de hui, en els locals de l'Il·lustre Col·legi Notarial de València, carrer de Pascual y Genís, núm. 21, es reunix la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Treball per als Empleats de Notaris del Territori de l'Il·lustre Col·legi Notarial de València, constituit per:

En representació de l'Associació Professional de Notaris de l'Il·lustre Col·legi de València: Alejandro Cervera Taulet, notari de València; José María Cid Fernandez, notari d'Alboraya, Luis Alberto Fernández Santana, notari d'Almassora i Lorenzo Valero Rubio, notari de València.

En representació de l'Associació Professional Lliure d'Empleats de Notaries de la Comunitat Valenciana. APLEN: Antonio Santamaría Creo, de València; Francisco Romeu Vila, de València; Juan Candela Cerdán, d'Alacant, Manuel Ros Porcar, de Castelló.

Actuen com a portaveus de les respectives representacions els senyors Cervera i Santamaría. Presidix la reunió Alejandro Cervera Taulet i actua com a secretari Antonio Santamaría Creo.

Al present acte se li dóna el caràcter de Junta Decisòria, que accepten, per unanimitat, i d'acord amb l'article 28.C del Conveni Col·lectiu vigent de 26 d'octubre de 1992, es prenen, per unanimitat, els següents:

ACORDS

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías sobre revisión salarial para el año 2008 actualización por diferencias de IPC para el año 2007 (Código 800035). [2008/10392]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 15 de febrero de 2008 por la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías del Territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia sobre revisión salarial para el año 2008 y actualización por diferencias de IPC para el año 2007, suscrito de una parte, por la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Valencia, y de otra, por la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Comunidad Valenciana (APLEN), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de julio de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo  
para Empleados de Notarios del Territorio  
del Colegio Notarial de Valencia  
2007 – 2008

Valencia, 15 de febrero de 2008

Siendo las veinte horas de hoy, en los locales del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, calle de Pascual y Genís, nº 21, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para los Empleados de Notarías del Territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, constituido a saber:

En representación de la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Valencia: Alejandro Cervera Taulet, notario de Valencia; José María Cid Fernandez, notario de Alboraya, Luis Alberto Fernández Santana, notario de Almassora y Lorenzo Valero Rubio, notario de Valencia.

En representación de la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Comunidad Valenciana (APLEN), Antonio Santamaría Creo, de Valencia; Francisco Romeu Vila, de Valencia; Juan Candela Cerdán, de Alicante, y Manuel Ros Porcar, de Castellón.

Actúan como portavoces de las respectivas representaciones los señores Cervera y Santamaría. Preside la reunión Alejandro Cervera Taulet y actúa como secretario Antonio Santamaría Creo.

Dando a este acto el carácter de Junta Decisoria, que aceptan, por unanimidad, y de conformidad con el artículo 28 C del convenio vigente de 26 de octubre de 1992, se toman por unanimidad, los siguientes:

ACUERDOS:

#### A. Aplicació dels acords.

S'incrementen els salariis dels empleats per a les categories i grups de notaries del territori corresponent a l'Il·lustre Col·legi Notarial de València, que inclou les províncies de València, Castelló i Alacant:

- Per haver-se fixat oficialment el IPC de l'any 2007, en el 4,2% en l'àmbit estatal.
- Per la previsió d'inflació 2008, el 2%.
- I per al moment en què quede fixat el IPC definitiu per a l'any 2008.

#### B. Increments.

a) L'increment resultant de la taula definitiva de l'any 2007 serà pagat d'una sola vegada i de forma immediata amb efectes des de l'1 de gener de 2007.

b) S'aplica per a l'any 2008 de forma provisional, la previsió d'inflació establecida en el dos per cent d'augment que s'ha de pagar a comptar des del primer dia d'enguany.

A este aumento provisional se le sumará la diferencia que resulte, en cuanto se conozca el IPC del año.

Si el IPC resultante es inferior al 2%, la diferencia en menos minvará en la porción resultante los salarios del próximo año 2009.

#### C. Taules.

a) Any 2007. La taula salarial definitiva de l'any 2007 es el resultat d'aumentar el 4,2% sobre els salariis definitius de l'any 2006

Taula salarial definitiva per a l'any 2007

	Grup 1r	Grup 2n	Grup 3r
OFICIALS PRIMERS	1.538,75	1.325,15	1.195,61
OFICIALS SEGONS	1.314,06	1.196,84	1.032,74
AUXILIARS	1.195,61	946,37	862,47
COPISTES	947,61	777,33	745,26
SUBALTERNS	704,52	704,52	704,52

b) Any 2008. La taula salarial provisional per a enguany es la següent.

Taula salarial provisional per a l'any 2008  
(subjecta a revisió segons IPC del mateix any)

	1.559,32	1.351,65	1.219,52
OFICIALS PRIMERS	1.559,32	1.351,65	1.219,52
OFICIALS SEGONS	1.340,34	1.220,78	1.053,39
AUXILIARS	1.219,52	965,30	879,72
COPISTES	966,56	792,88	760,16
SUBALTERNS	718,61	718,61	718,61

c) La taula b es confeccionarà, automàticament, i es convertirà en definitiva quan es complisca la condició prevista en l'apartat B d'este document.

D. A les quantitats resultants s'afegeirà el complement d'antiguitat que pertoque en cada cas, d'acord amb l'article 20 del conveni esmentat.

Els salariis establits tenen la consideració de mínims, per la qual cosa els convenis acordats entre els notaris i els seus empleats que impliquen condicions més beneficioses per a ells, subsistiran per a qui els gaudisquen.

De la mateixa manera, els increments establits o que s'establequin en virtut del present conveni, seran absorbits per qualsevol forma de retribució que perceben els empleats.

E. Els acords precedents i les variacions de salariis que es realitzan seran comunicats per la Comissió de Vigilància, amb caràcter immediat a tots els notaris i empleats del territori de l'Il·lustre Col·legi Notarial de València, per les seues respectives associacions professionals i per al seu compliment obligat.

I perquè conste, llegida per tots es redacta i aprova pels reunits la present acta, que s'estén per exemplar quadruplicat i a un sols efecte, s'acorda la seua tramesa als afiliats dels col·lectius representats, es

#### A. Aplicación de los acuerdos.

Se incrementan los salarios de los empleados para las categorías y grupos de notarías del territorio correspondiente al Ilustre Colegio Notarial de Valencia, que incluye las provincias de Valencia, Castellón y Alicante:

- Por haberse fijado oficialmente el IPC del año 2007, en el 4,2% en el ámbito estatal.
- Por la previsión de inflación 2008, el 2%.
- Y para cuando quede fijado el IPC definitivo para el año 2008.

#### B. Incrementos.

a. Se incremente resultante de la tabla salarial definitiva del año 2007 será abonado de una sola vez y de forma inmediata con efectos desde 1º de enero de 2007.

b. Se aplica para el año 2008 de forma provisional, la previsión de inflación establecida en el dos por ciento de aumento que se ha de abonar a contar desde el primer día del presente año.

A este aumento provisional se le sumará la diferencia que resulte, en cuanto se conozca el IPC el año.

Si el IPC resultante fuere inferior al 2% la diferencia en menos menguarán en la porción resultante, los salarios del próximo año 2009.

#### C. Tablas:

a. Año 2007. La tabla salarial definitiva del año 2007 es el resultado de aumentar el 4,2% sobre los salarios definitivos del año 2006

Tabla salarial definitiva para el año 2007

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
OFICIALES PRIMEROS	1.538,75	1.325,15	1.195,61
OFICIALES SEGUNDOS	1.314,06	1.196,84	1.032,74
AUXILIARES	1.195,61	946,37	862,47
COPISTAS	947,61	777,33	745,26
SUBALTERNOS	704,52	704,52	704,52

b. Año 2008. La tabla salarial provisional para este año, es la siguiente:

Tabla salarial provisional para el año 2008  
(sujeta a revisión según IPC del mismo año)

	1.559,32	1.351,65	1.219,52
OFICIALES PRIMEROS	1.559,32	1.351,65	1.219,52
OFICIALES SEGUNDOS	1.340,34	1.220,78	1.053,39
AUXILIARES	1.219,52	965,30	879,72
COPISTAS	966,56	792,88	760,16
SUBALTERNOS	718,61	718,61	718,61

c) La tabla b. se confeccionará, automáticamente, convirtiéndose en definitiva, en cuanto se cumpla la condición prevista en el apartado B de este documento.

D) A las cantidades resultantes se añadirán el complemento de antigüedad que proceda en cada caso conforme al artículo 20 del citado convenio.

Los salarios establecidos tienen la consideración de mínimos, por lo que los convenios acordados entre los notarios y sus empleados que impliquen condiciones mas beneficiosas para estos, subsistirán para quien venga disfrutándolos.

Del mismo modo, los incrementos establecidos o que se establezcan en virtud el presente convenio, serán absorbidos por cualquier forma de retribución que se viniere percibiendo por los empleados.

E. Los acuerdos precedentes y las variaciones de salarios que se realicen se comunicarán por la Comisión de Vigilancia, con carácter inmediato a todos los notarios y empleados del territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, por sus respectivas asociaciones profesionales y para su obligado cumplimiento.

Y para que conste, leída por todos, se redacta y aprueba por los reunidos la presente acta, que se extiende por cuadruplicado ejemplar y a un solo efecto, acordándose su remisión a los afiliados de los colec-

faculten els presidents de les associacions firmants, amb caràcter indistint i solidari per a efectuar tots els tràmits necessaris o que es creguen convenientes davant dels organismes competents, inclosa la Direcció General de Treball, Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació de la Generalitat Valenciana, Direcció General de Treball i Seguretat Social i qualssevol altres centres oficials procedents, per a la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i el registre en l'organisme procedent.

I en conformitat, es firma per tots els reunits la present acta, i s'alça la sessió a les 21.30 hores del dia assenyalat.

tivos representados, facultándose a los presidentes de las asociaciones firmantes, con carácter indistinto y solidario para efectuar todos los y trámites precisos o que se crean convenientes ante los organismos competentes, incluso ante la Dirección General de Trabajo, Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social y cualesquiera otros centros oficiales procedentes, para su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* y su registro en el organismo que proceda.

Y en su conformidad, se firma por todos los reunidos la presente acta, levantándose la sesión a las 21.30 horas del día de la fecha.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 3 de juliol de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord sobre actualització salarial per diferències de IPC per a l'any 2007 del Conveni Col·lectiu de Treball per a les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000555). [2008/11240]*

Vista l'acta de l'accord subscrit el 28 de gener de 2008 sobre actualització salarial per diferències de IPC per a l'any 2007 del Conveni Col·lectiu de Treball per a les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i de l'altra, per les organitzacions sindicals Comissions Obreres i Unió General de Treballadors; i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 de juliol de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta d'actualització salarial per diferències del IPC del Conveni Col·lectiu de Begudes Refrescants amb efectes 01.01.2007.

Per FEDACOVA  
Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT  
Rosario Benítez Morón  
Asesor Federació Agroalimentària

Per CC OO  
Luis Molina Candel  
Asesor Federació Agroalimentària

A València, a les 17.30 hores del dia 28 de gener de 2008, als locals de FEDACOVA, situats a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5é-9<sup>a</sup>, es reunixen les persones ressenyades al marge, d'accord amb les seues respectives representacions per a tractar sobre el següent

Ordre del dia  
Únic. Procedir a l'actualització salarial per diferències del IPC, d'accord amb el que disposa l'article 7 del conveni col·lectiu.

Reunida la taula del Conveni acorden aprovar les taules salarials que amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2007 s'apliquen i que s'adjunten a la present acta, resultants d'aplicar a l'IPC previst pel Govern per a l'any 2007 més 0,50 punts la diferència exacta fins al IPC real constatat a final d'any més 0,50.

L'import de la dieta ascendirà a 34,16 euros i la mitjana dieta a 12,98 euros.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre actualización salarial por diferencias de IPC para el año 2007 del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana. (cod. 8000555). [2008/11240]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 28 de enero de 2008 sobre actualización salarial por diferencias de IPC para el año 2007 del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 3 de julio de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

Acta de actualización salarial por diferencias del IPC del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes con efectos 01.01.2007.

Por FEDACOVA  
Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT  
Rosario Benítez Morón  
Asesor Federación Agroalimentaria

Por CC OO  
Luis Molina Candel  
Asesor Federación Agroalimentaria

En la ciudad de Valencia, siendo las 17.30 horas del día 28 de enero de 2008, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día  
Único. Proceder a la actualización salarial por diferencias de IPC, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 del convenio colectivo.

Reunida la mesa del Convenio acuerdan aprobar las tablas salariales que con efectos retroactivos al 1 de enero de 2007 son de aplicación y que se acompañan a la presente acta, resultantes de aplicar al IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,50 punto la diferencia exacta hasta el IPC real constatado a final de año más 0,50.

El importe de la dieta ascenderá a 34,16 euros y la media dieta a 12,98 euros.

La prima mínima per caixa de 12 botelles de litre o 24 de mig litre 0,125 euros.

Prima caixa mercaderia a depòsits directa 0,063 euros.

Les empreses hauran de fer efectiva la regularització i el pagament de retards derivades de l'actualització salarial en el termini de tres mesos des de la data de publicació en el DOCV.

Sense més assumptes que tractar s'alça la secció a les 18.30 hores de la data indicada i firmen els presents en prova de conformitat,

La prima mínima por caja de 12 botellas de litro o 24 de medio litro 0,125 euros.

Prima caja mercancía a depósitos directa 0,063 euros.

Las empresas deberán hacer efectiva la regularización y pago de atrasos derivadas de la actualización salarial en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación en el DOCV.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 18.30 h, del día de la fecha, firmando los presentes en prueba de conformidad.

### TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS

2007 Definitives					
	S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances 16 dies	Total any2007	
<b>GRUP I</b>	29,11	873,48	465,85	13713,57	
<b>GRUP II</b>	Manteniment	29,77	893,09	476,31	14021,52
	Producció	29,77	893,09	476,31	14021,52
	Qualitat	29,77	893,09	476,31	14021,52
	Vendes	28,94	868,41	463,15	13634,08
	Administració	911,42	911,42	486,09	14157,37
<b>GRUP III</b>	Manteniment	31,08	932,32	497,24	14637,42
	Producció	31,08	932,32	497,24	14637,42
	Qualitat	31,08	932,32	497,24	14637,42
	Vendes	30,37	911,13	485,94	14304,64
	Administració	968,17	968,17	516,36	15038,80
<b>GRUP IV</b>	Manteniment	32,17	965,22	514,79	15153,98
	Producció	32,17	965,22	514,79	15153,98
	Qualitat	32,17	965,22	514,79	15153,98
	Vendes	30,93	927,89	494,87	14567,87
	Administració	975,21	975,21	520,12	15148,38
<b>GRUP V</b>	Manteniment	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
	Producció	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
	Qualitat	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
	Vendes	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
	Administració	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
<b>GRUP VI</b>		1045,44	1045,44	557,57	16239,16
<b>GRUP VII</b>		1128,36	1128,36	601,79	17527,16
<b>GRUP VIII</b>		1134,02	1134,02	604,82	17615,13

<b>Prima repartiment</b>	<b>0,1367 €</b>
<b>Prima caixa</b>	<b>0,0695 €</b>
<b>Mitja dieta</b>	<b>14,2348 €</b>
<b>Dieta completa</b>	<b>37,4589 €</b>

**TAULA HORES EXTRES CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2007 DEFINITIVES**

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
<b>GRUP I</b>		13,52	13,98	14,44	15,00	15,55	16,11	16,65	17,22	17,76	18,32
<b>GRUP II</b>	Manteniment	13,82	14,33	14,84	15,44	16,04	16,65	17,26	17,88	18,48	19,09
	Producció	13,82	14,33	14,84	15,44	16,04	16,65	17,26	17,88	18,48	19,09
	Qualitat	13,82	14,33	14,84	15,44	16,04	16,65	17,26	17,88	18,48	19,09
	Vendes	13,43	13,92	14,41	15,00	15,58	16,18	16,77	17,36	17,95	18,54
	Administració	13,95	14,46	14,96	15,57	16,19	16,80	17,40	18,01	18,63	19,24
<b>GRUP III</b>	Manteniment	14,42	14,96	15,52	16,18	16,84	17,50	18,16	18,82	19,48	20,14
	Producció	14,42	14,96	15,52	16,18	16,84	17,50	18,16	18,82	19,48	20,14
	Qualitat	14,42	14,96	15,52	16,18	16,84	17,50	18,16	18,82	19,48	20,14
	Vendes	13,88	14,39	14,90	15,51	16,13	16,74	17,35	17,96	18,58	19,18
	Administració	14,82	15,37	15,93	16,59	17,25	17,92	18,58	19,24	19,91	20,57
<b>GRUP IV</b>	Manteniment	14,93	15,52	16,11	16,80	17,50	18,20	18,90	19,60	20,31	21,01
	Producció	14,93	15,52	16,11	16,80	17,50	18,20	18,90	19,60	20,31	21,01
	Qualitat	14,93	15,52	16,11	16,80	17,50	18,20	18,90	19,60	20,31	21,01
	Vendes	14,36	14,92	15,49	16,17	16,85	17,53	18,21	18,89	19,57	20,25
	Administració	14,82	15,37	15,93	16,59	17,25	17,92	18,58	19,24	19,91	20,57
<b>GRUP V</b>	Manteniment	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
	Producció	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
	Qualitat	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
	Vendes	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
	Administració	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
<b>GRUP VI</b>		17,27	18,03	18,80	19,71	20,62	21,54	22,45	23,36	24,28	25,20
<b>GRUP VII</b>		17,27	18,03	18,80	19,71	20,62	21,54	22,45	23,36	24,28	25,20
<b>GRUP VIII</b>		17,27	18,03	18,80	19,71	20,62	21,54	22,45	23,36	24,28	25,20

\*\*\*\*\*

### TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS

		2007 Definitivas			
		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones 16 días	Total año 2007
<b>GRUPO I</b>		29,11	873,48	465,85	13713,57
<b>GRUPO II</b>	Mantenimiento	29,77	893,09	476,31	14021,52
	Producción	29,77	893,09	476,31	14021,52
	Calidad	29,77	893,09	476,31	14021,52
	Ventas	28,94	868,41	463,15	13634,08
	Administración	911,42	911,42	486,09	14157,37
<b>GRUPO III</b>	Mantenimiento	31,08	932,32	497,24	14637,42
	Producción	31,08	932,32	497,24	14637,42
	Calidad	31,08	932,32	497,24	14637,42
	Ventas	30,37	911,13	485,94	14304,64
	Administración	968,17	968,17	516,36	15038,80
<b>GRUPO IV</b>	Mantenimiento	32,17	965,22	514,79	15153,98
	Producción	32,17	965,22	514,79	15153,98
	Calidad	32,17	965,22	514,79	15153,98
	Ventas	30,93	927,89	494,87	14567,87
	Administración	975,21	975,21	520,12	15148,38
<b>GRUPO V</b>	Mantenimiento	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
	Producción	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
	Calidad	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
	Ventas	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
	Administración	1040,06	1040,06	554,70	16155,62
<b>GRUPO VI</b>		1045,44	1045,44	557,57	16239,16
<b>GRUPO VII</b>		1128,36	1128,36	601,79	17527,16
<b>GRUPO VIII</b>		1134,02	1134,02	604,82	17615,13

<b>Prima reparto</b>	<b>0,1367 €</b>
<b>Prima caja</b>	<b>0,0695 €</b>
<b>Media dieta</b>	<b>14,2348 €</b>
<b>Dieta completa</b>	<b>37,4589 €</b>

**TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2007 DEFINITIVAS**

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
<b>GRUPO I</b>		13,52	13,98	14,44	15,00	15,55	16,11	16,65	17,22	17,76	18,32
<b>GRUPO II</b>	Mantenimiento	13,82	14,33	14,84	15,44	16,04	16,65	17,26	17,88	18,48	19,09
	Producción	13,82	14,33	14,84	15,44	16,04	16,65	17,26	17,88	18,48	19,09
	Calidad	13,82	14,33	14,84	15,44	16,04	16,65	17,26	17,88	18,48	19,09
	Ventas	13,43	13,92	14,41	15,00	15,58	16,18	16,77	17,36	17,95	18,54
	Administración	13,95	14,46	14,96	15,57	16,19	16,80	17,40	18,01	18,63	19,24
<b>GRUPO III</b>	Mantenimiento	14,42	14,96	15,52	16,18	16,84	17,50	18,16	18,82	19,48	20,14
	Producción	14,42	14,96	15,52	16,18	16,84	17,50	18,16	18,82	19,48	20,14
	Calidad	14,42	14,96	15,52	16,18	16,84	17,50	18,16	18,82	19,48	20,14
	Ventas	13,88	14,39	14,90	15,51	16,13	16,74	17,35	17,96	18,58	19,18
	Administración	14,82	15,37	15,93	16,59	17,25	17,92	18,58	19,24	19,91	20,57
<b>GRUPO IV</b>	Mantenimiento	14,93	15,52	16,11	16,80	17,50	18,20	18,90	19,60	20,31	21,01
	Producción	14,93	15,52	16,11	16,80	17,50	18,20	18,90	19,60	20,31	21,01
	Calidad	14,93	15,52	16,11	16,80	17,50	18,20	18,90	19,60	20,31	21,01
	Ventas	14,36	14,92	15,49	16,17	16,85	17,53	18,21	18,89	19,57	20,25
	Administración	14,82	15,37	15,93	16,59	17,25	17,92	18,58	19,24	19,91	20,57
<b>GRUPO V</b>	Mantenimiento	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
	Producción	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
	Calidad	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
	Ventas	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
	Administración	15,92	16,59	17,27	18,07	18,88	19,69	20,49	21,30	22,11	22,91
<b>GRUPO VI</b>		17,27	18,03	18,80	19,71	20,62	21,54	22,45	23,36	24,28	25,20
<b>GRUPO VII</b>		17,27	18,03	18,80	19,71	20,62	21,54	22,45	23,36	24,28	25,20
<b>GRUPO VIII</b>		17,27	18,03	18,80	19,71	20,62	21,54	22,45	23,36	24,28	25,20

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per al 2n. any de vigència (2008) del Conveni Col·lectiu de Treball per a les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000555). [2008/11241]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 28 de gener de 2008 sobre revisió salarial per al 2n any de vigència (2008) del Conveni Col·lectiu de Treball per a les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i de l'altra, per les organitzacions sindicals Comissions Obreres i Unió General de Treballadors; i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 2 de juliol de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de revisió salarial del conveni col·lectiu de begudes refrescants amb efectes 01.01.2008

Per FEDACOVA  
Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT  
Rosario Benítez Morón  
Assessora Federació Agroalimentària

Per CC OO  
Luis Molina Candel  
Assessor Federació Agroalimentària

A València, a les 17.30 hores del dia 28 de gener de 2008, als locals de Fedacova, situats al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5é-9<sup>a</sup>, es reuniixen les persones ressenyades al marge, d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar sobre el següent

### Ordre del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial per al segon any de vigència del Conveni Col·lectiu de Begudes Refrescants, d'acord amb el que disposa l'article 7 del conveni.

Fetes les oportunes comprovacions, les parts fan constar que els salariis vigents per a l'any 2008 són els que consten en la taula que s'hi adjunta.

Així mateix, s'hi adjunta la taula corresponent a les gratificacions extraordinàries per a l'any 2008.

L'import de la dieta ascendirà a 34,93 euros i la mitja dieta a 13,27 euros.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el 2º año de vigencia (2008) del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana. (cod. 8000555). [2008/11241]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 28 de enero de 2008 sobre revisión salarial para el 2º año de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 2 de julio de 2008.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

Acta de revisión salarial del convenio colectivo de bebidas refrescantes con efectos 01.01.2008

Por FEDACOVA  
Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT  
Rosario Benítez Morón  
Asesor Federación Agroalimentaria

Por CC OO  
Luis Molina Candel  
Asesor Federación Agroalimentaria

En la ciudad de Valencia, siendo las 17.30 horas del día 28 de enero de 2008, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

### Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial para el segundo año de vigencia del convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes, a tenor de lo dispuesto en el art. 7 del convenio.

Hechas las oportunas comprobaciones, las partes hacen constar, que los salarios vigentes para el año 2008, son los que constan en la tabla que se acompaña.

Asimismo, se acompaña tabla correspondiente a las gratificaciones extraordinarias para el año 2008.

El importe de la dieta ascenderá a 34,93 euros y la media dieta a 13,27 euros.

La prima mínima per caixa de 12 botelles de litre o 24 de mig litre 0,128 euros.

Prima caixa mercaderia a dipòsits directa 0,064 euros.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius els endarreriments corresponents a la revisió salarial per diferències de IPC en el termini de tres mesos, des de la data de publicació en el DOCV:

Sense més assumptes que tractar s'alça la secció a les 18.30 hores de la data indicada i firmen els presents en prova de conformitat,

La prima mínima por caja de 12 botellas de litro o 24 de medio litro 0,128 euros.

Prima caja mercancía a depósitos directa 0,064 euros.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes, a la revisión salarial, en el plazo de 3 meses, desde la fecha de publicación en el DOCV.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 18:30 h, del día de la fecha, firmando los presentes en prueba de conformidad.

#### TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS

		2008			
		S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances 17 dies	Total any 2008
<b>GRUP I</b>		29,84	895,31	507,34	14056,41
<b>GRUP II</b>	Manteniment	30,52	915,42	518,73	14372,06
	Producció	30,52	915,42	518,73	14372,06
	Qualitat	30,52	915,42	518,73	14372,06
	Vendes	29,67	890,12	504,40	13974,93
	Administració	934,20	934,20	529,39	14511,30
<b>GRUP III</b>					
<b>GRUP IV</b>	Manteniment	31,86	955,63	541,52	15003,36
	Producció	31,86	955,63	541,52	15003,36
	Qualitat	31,86	955,63	541,52	15003,36
	Vendes	31,13	933,90	529,22	14662,25
	Administració	992,37	992,37	562,35	15414,77
<b>GRUP V</b>	Manteniment	32,97	989,35	560,64	15532,83
	Producció	32,97	989,35	560,64	15532,83
	Qualitat	32,97	989,35	560,64	15532,83
	Vendes	31,71	951,09	538,94	14932,07
	Administració	999,59	999,59	566,44	15527,09
	Manteniment	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
	Producció	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
	Qualitat	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
	Vendes	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
	Administració	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
<b>GRUP VI</b>		1071,58	1071,58	607,22	16645,14
<b>GRUP VII</b>		1156,57	1156,57	655,39	17965,34
<b>GRUP VIII</b>		1162,37	1162,37	658,68	18055,51

<b>Prima repartiment</b>	<b>0,1398 €</b>
<b>Prima caixa</b>	<b>0,0711 €</b>
<b>Mitja dieta</b>	<b>14,5558 €</b>
<b>Dieta completa</b>	<b>38,3036 €</b>

**TAULA HORES EXTRES CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2008**

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
<b>GRUP I</b>		13,86	14,33	14,80	15,37	15,94	16,51	17,07	17,65	18,20	18,77
<b>GRUP II</b>	Manteniment	14,17	14,68	15,21	15,82	16,44	17,07	17,69	18,32	18,95	19,57
	Producció	14,17	14,68	15,21	15,82	16,44	17,07	17,69	18,32	18,95	19,57
	Qualitat	14,17	14,68	15,21	15,82	16,44	17,07	17,69	18,32	18,95	19,57
	Vendes	13,76	14,27	14,77	15,37	15,97	16,58	17,18	17,80	18,40	19,00
	Administració	14,30	14,82	15,34	15,96	16,59	17,22	17,84	18,46	19,10	19,72
<b>GRUP III</b>	Manteniment	14,78	15,34	15,91	16,58	17,26	17,94	18,61	19,29	19,97	20,64
	Producció	14,78	15,34	15,91	16,58	17,26	17,94	18,61	19,29	19,97	20,64
	Qualitat	14,78	15,34	15,91	16,58	17,26	17,94	18,61	19,29	19,97	20,64
	Vendes	14,22	14,75	15,27	15,90	16,53	17,16	17,79	18,41	19,04	19,66
	Administració	15,19	15,76	16,33	17,00	17,68	18,37	19,04	19,72	20,41	21,08
<b>GRUP IV</b>	Manteniment	15,31	15,91	16,51	17,22	17,94	18,66	19,37	20,09	20,81	21,53
	Producció	15,31	15,91	16,51	17,22	17,94	18,66	19,37	20,09	20,81	21,53
	Qualitat	15,31	15,91	16,51	17,22	17,94	18,66	19,37	20,09	20,81	21,53
	Vendes	14,72	15,30	15,88	16,57	17,27	17,97	18,67	19,36	20,06	20,76
	Administració	15,19	15,76	16,33	17,00	17,68	18,37	19,04	19,72	20,41	21,08
<b>GRUP V</b>	Manteniment	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
	Producció	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
	Qualitat	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
	Vendes	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
	Administració	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
<b>GRUP VI</b>		17,70	18,48	19,27	20,20	21,14	22,08	23,01	23,95	24,89	25,83
<b>GRUP VII</b>		17,70	18,48	19,27	20,20	21,14	22,08	23,01	23,95	24,89	25,83
<b>GRUP VIII</b>		17,70	18,48	19,27	20,20	21,14	22,08	23,01	23,95	24,89	25,83

\* \* \* \* \*

**TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS**

		2008			
		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones 17 días	Total año 2008
<b>GRUPO I</b>		29,84	895,31	507,34	14056,41
<b>GRUPO II</b>	Mantenimiento	30,52	915,42	518,73	14372,06
	Producción	30,52	915,42	518,73	14372,06
	Calidad	30,52	915,42	518,73	14372,06
	Ventas	29,67	890,12	504,40	13974,93
	Administración	934,20	934,20	529,39	14511,30
<b>GRUPO III</b>					
<b>GRUPO IV</b>	Mantenimiento	31,86	955,63	541,52	15003,36
	Producción	31,86	955,63	541,52	15003,36
	Calidad	31,86	955,63	541,52	15003,36
	Ventas	31,13	933,90	529,22	14662,25
	Administración	992,37	992,37	562,35	15414,77
<b>GRUPO V</b>	Mantenimiento	32,97	989,35	560,64	15532,83
	Producción	32,97	989,35	560,64	15532,83
	Calidad	32,97	989,35	560,64	15532,83
	Ventas	31,71	951,09	538,94	14932,07
	Administración	999,59	999,59	566,44	15527,09
	Mantenimiento	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
	Producción	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
	Calidad	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
	Ventas	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
	Administración	1066,06	1066,06	604,10	16559,51
<b>GRUPO VI</b>		1071,58	1071,58	607,22	16645,14
<b>GRUPO VII</b>		1156,57	1156,57	655,39	17965,34
<b>GRUPO VIII</b>		1162,37	1162,37	658,68	18055,51

<b>Prima reparto</b>	<b>0,1398 €</b>
<b>Prima caja</b>	<b>0,0711 €</b>
<b>Media dieta</b>	<b>14,5558 €</b>
<b>Dieta completa</b>	<b>38,3036 €</b>

**TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2008**

			5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%
<b>GRUPO I</b>		13,86	14,33	14,80	15,37	15,94	16,51	17,07	17,65	18,20	18,77
<b>GRUPO II</b>	Mantenimiento	14,17	14,68	15,21	15,82	16,44	17,07	17,69	18,32	18,95	19,57
	Producción	14,17	14,68	15,21	15,82	16,44	17,07	17,69	18,32	18,95	19,57
	Calidad	14,17	14,68	15,21	15,82	16,44	17,07	17,69	18,32	18,95	19,57
	Ventas	13,76	14,27	14,77	15,37	15,97	16,58	17,18	17,80	18,40	19,00
	Administración	14,30	14,82	15,34	15,96	16,59	17,22	17,84	18,46	19,10	19,72
<b>GRUPO III</b>	Mantenimiento	14,78	15,34	15,91	16,58	17,26	17,94	18,61	19,29	19,97	20,64
	Producción	14,78	15,34	15,91	16,58	17,26	17,94	18,61	19,29	19,97	20,64
	Calidad	14,78	15,34	15,91	16,58	17,26	17,94	18,61	19,29	19,97	20,64
	Ventas	14,22	14,75	15,27	15,90	16,53	17,16	17,79	18,41	19,04	19,66
	Administración	15,19	15,76	16,33	17,00	17,68	18,37	19,04	19,72	20,41	21,08
<b>GRUPO IV</b>	Mantenimiento	15,31	15,91	16,51	17,22	17,94	18,66	19,37	20,09	20,81	21,53
	Producción	15,31	15,91	16,51	17,22	17,94	18,66	19,37	20,09	20,81	21,53
	Calidad	15,31	15,91	16,51	17,22	17,94	18,66	19,37	20,09	20,81	21,53
	Ventas	14,72	15,30	15,88	16,57	17,27	17,97	18,67	19,36	20,06	20,76
	Administración	15,19	15,76	16,33	17,00	17,68	18,37	19,04	19,72	20,41	21,08
<b>GRUPO V</b>	Mantenimiento	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
	Producción	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
	Calidad	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
	Ventas	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
	Administración	16,32	17,00	17,70	18,53	19,35	20,18	21,01	21,83	22,66	23,49
<b>GRUPO VI</b>		17,70	18,48	19,27	20,20	21,14	22,08	23,01	23,95	24,89	25,83
<b>GRUPO VII</b>		17,70	18,48	19,27	20,20	21,14	22,08	23,01	23,95	24,89	25,83
<b>GRUPO VIII</b>		17,70	18,48	19,27	20,20	21,14	22,08	23,01	23,95	24,89	25,83

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 10 de setembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord del Comitè d'Interpretació del IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana sobre creació i desenvolupament de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana. [2008/11786]*

Vist l'Acord del Comitè d'Interpretació del IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana sobre creació i desenvolupament de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana. D'acord amb el que disposa l'article 29 i la disposició addicional segona del IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, subscrit a València el 18 de juliol de 2008, d'una part, per la Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), i de l'altra, per les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO-PV), i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la comissió negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord,

### Segon

Disponer que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 10 de setembre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de la reunió del Comitè d'Interpretació Aplicació i Seguiment del IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, relativa a la creació de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

#### Reunits:

Per CIERVAL:  
Rafael Montero Gomis

Javier López Mora  
Enrique Soto Ripoll

Arturo Cerveró Duato

Per UGT-PV:

Carlos Calero Jaén  
Ismael Sáez Vaquer

Per CCOO-PV:

Jesús Romero Morata

Secretari:

Ignacio Ruiz Granell

A València, sent les 10.00 hores del dia 18 de juliol de 2008, en la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, siti en el carrer l'Antiga Senda de Senent 11 de València, es reunixen els senyors esmentats al marge i,

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana sobre creación y desarrollo de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. [2008/11786]*

Visto el Acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana sobre creación y desarrollo de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 y la disposición adicional segunda del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, suscrito en Valencia el 18 de julio de 2008, de una parte, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), y de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 10 de septiembre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de la reunión del Comité de Interpretación Aplicación y Seguimiento del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, relativa a la creación de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

#### Reunidos:

Por CIERVAL:  
Rafael Montero Gomis

Javier López Mora  
Enrique Soto Ripoll

Arturo Cerveró Duato

Por UGT-PV:

Carlos Calero Jaén  
Ismael Sáez Vaquero

Por CCOO-PV:

Jesús Romero Morata

Secretario:

Ignacio Ruiz Granell

En Valencia, siendo las 10.00 horas del día 18 de julio de 2008, en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, sito en la calle L'Antiga Senda de Senent 11 de Valencia, se reúnen los señores citados al margen y,

## Acorden

1. De conformitat amb el que estableix l'article 29 i la disposició addicional segona del IV ASECLCV, per unanimitat, es crea la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, la funció de la qual serà l'anàlisi i estudi tècnic dels assumptes que li siguin encomanats pels mediadors i àrbitres del mateix Tribunal en el desenrotllament dels procediments previstos en l'ASECLCV, en relació amb aspectes relatius a l'organització del treball:

– Sistemes de mesurament. Mètodes i temps, i sistemes d'incentius.

– Valoració de llocs de treball.

– Els supòsits de major temps invertit, problemes de desplaçaments i mitjans de transport com a conseqüència del trasllat del centre de treball d'una empresa i, en general, problemes de mobilitat dels treballadors als centres de treball.

– Assessorament en els canvis produïts en l'organització del treball en les empreses.

2. La Comissió Tècnica d'Organització del Treball estarà composta, de forma paritària, per vuit membres designats de comú acord per la Comissió Paritària d'Interpretació, Aplicació i Seguiment de l'ASECLCV, la qual podrà, seguint el mateix criteri i en qualsevol moment, modificar-la tant pel que fa al nombre dels seus components com a les persones que la integren.

3. Les circumstàncies que han de presidir racionalment un sistema de mesurament científic de temps, activitats i rendiments, exigix que els tècnics assignats a cada cas actuen amb total objectivitat. En cap cas podrà actuar un membre de la Comissió Tècnica en els estudis i mesuraments previs a l'emissió de l'informe tècnic sol·licitat, si amb anterioritat haguera intervingut com a assessor o a requeriment d'una de les parts en qualsevol aspecte relacionat amb l'organització del treball a què es fa referència en el punt número 1, excepte acord exprés de les parts.

4. És incompatible la condició de membre de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball amb la de membre del Cos d'Àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

5. En els procediments de mediació, la Comissió Tècnica actuàrà a petició de les representacions respectives d'empresaris i treballadors, amb la proposta prèvia del Tribunal de Mediació que actue en un assumpte concret.

6. Les conclusions de l'informe que s'acorde sol·licitar en els procediments de mediació tindran caràcter vinculant per a les parts, fentse així constar en l'acta que s'alce de l'Acte de Conciliació/Mediació.

7. En els procediments arbitrals, l'àrbitre o àrbitres designats podran, al seu criteri, estar assistits per la Comissió Tècnica, en funció de l'objecte del conflicte. L'informe emès no tindrà caràcter vinculant a l'efecte de la corresponent resolució arbitral, tenint la consideració de document intern per a ús exclusiu de l'àrbitre o àrbitres, i no formant part, per tant, del corresponent expedient.

8. Per a cada cas, el Tribunal de Mediació o els Àrbitres actuants, per unanimitat, designaran, d'entre els membres de la Comissió Tècnica, a aquells dos que, de forma paritària, pels torns que es puguen establir, els corresponga per a realitzar la labor d'anàlisi i estudi previs a l'informe tècnic requerit.

9. Les parts del procediment disposaran d'un termini de 24 hores des de la designació dels tècnics, per a comunicar per escrit al Tribunal l'existència d'alguna possible incompatibilitat, si és el cas degudament fundada, dels tècnics designats.

10. Les tasques d'observació, mesurament, presa de dades i anàlisis prèvies seran realitzades sempre conjuntament pels dos tècnics designats i requeriran, preceptivament, sentir abans a les parts i alçar acta de la dita reunió que haurà de ser firmada per elles i pels tècnics.

11. Sense perjuí dels treballs d'estudi, anàlisi i mesurament que puguen realitzar els membres de la Comissió Tècnica assignats al cas, l'informe tècnic serà subscrit per tots els membres de la Comissió de Tècnics que, a este efecte, hauran de firmar en prova de conformitat les conclusions que resulten.

## Acuerdan

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 29 y en la disposición Adicional Segunda del IV ASECLCV, por unanimidad, se crea la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, cuya función será el análisis y estudio técnico de los asuntos que le sean encomendados por los mediadores y árbitros del propio Tribunal en el desarrollo de los procedimientos previstos en el ASECLCV, en relación con aspectos concernientes a la organización del trabajo:

– Sistemas de medición. Métodos y tiempos, y sistemas de incentivos.

– Valoración de puestos de trabajo.

– Los supuestos de mayor tiempo invertido, problemas de desplazamientos y medios de transporte como consecuencia del traslado del centro de trabajo de una empresa y, en general, problemas de movilidad de los trabajadores a los centros de trabajo.

– Asesoramiento en los cambios producidos en la organización del trabajo en las empresas.

2. La Comisión Técnica de Organización del Trabajo estará compuesta, de forma paritaria, por ocho miembros designados de común acuerdo por la Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del ASECLCV, quien podrá, siguiendo el mismo criterio y en cualquier momento, modificarla tanto en lo que hace referencia al número de sus componentes como a las personas que la integran.

3. Las circunstancias que deben presidir razonablemente un sistema de medición científica de tiempos, actividades y rendimientos, exige que los técnicos asignados a cada caso actúen con total objetividad. En ningún caso podrá actuar un miembro de la Comisión Técnica en los estudios y mediciones previas a la emisión del informe técnico solicitado, si con anterioridad hubiera intervenido como asesor o a requerimiento de una de las partes en cualquier aspecto relacionado con la organización del trabajo a los que se hace referencia en el punto número 1, salvo acuerdo expreso de las partes.

4. Es incompatible la condición de miembro de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo con la de miembro del Cuerpo de Árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

5. En los procedimientos de mediación, la Comisión Técnica actuará a petición de las representaciones respectivas de empresarios y trabajadores, previa propuesta del Tribunal de Mediación que actúe en un asunto concreto.

6. Las conclusiones del informe que se acuerde solicitar en los procedimientos de mediación tendrán carácter vinculante para las partes, haciéndose así constar en el acta que se levante del Acto de Conciliación/Mediación.

7. En los procedimientos arbitrales, el árbitro o árbitros designados podrán, a su criterio, estar asistidos por la Comisión Técnica, en función del objeto del conflicto. El informe emitido no tendrá carácter vinculante a efectos de la correspondiente resolución arbitral, teniendo la consideración de documento interno para uso exclusivo del árbitro o árbitros, y no formando parte, por tanto, del correspondiente expediente.

8. Para cada caso, el Tribunal de Mediación o los Árbitros actuantes, por unanimidad, designarán, de entre los miembros de la Comisión Técnica, a aquéllos dos que, de forma paritaria, por los turnos que se puedan establecer, les corresponda para realizar la labor de análisis y estudio previos al informe técnico requerido.

9. Las partes del procedimiento dispondrán de un plazo de 24 horas desde la designación de los técnicos, para comunicar por escrito al Tribunal la existencia de alguna posible incompatibilidad, en su caso debidamente fundada, de los técnicos designados.

10. Las tareas de observación, medición, toma de datos y análisis previos serán realizadas siempre conjuntamente por los dos técnicos designados y requerirán, preceptivamente, oír antes a las partes y levantar acta de dicha reunión que deberá ser firmada por ellas y por los técnicos.

11. Sin perjuicio de los trabajos de estudio, análisis y medición que puedan realizar los miembros de la Comisión Técnica asignados al caso, el informe técnico será suscrito por todos los miembros de la Comisión de Técnicos que, a tal efecto, deberán firmar en prueba de conformidad las conclusiones que resulten.

12. Amb caràcter general l'informe haurà de ser emés en el termini de quinze dies hàbils des de la recepció de la designació dels tècnics. L'indicat termini podrà ser ampliat per decisió del Tribunal de Mediació o de l'Àrbitre o Àrbitres que hagen requerit l'informe corresponent, en funció de la complexitat i pecularitats del cas.

13. A les parts se'ls traslladarà únicament les conclusions de l'informe realitzat. Disposaran d'un termini de set dies per a sol·licitar els aclariments que consideren oportunes.

14. La intervenció dels tècnics que componen la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, s'ajustarà als paràmetres lògics que han de configurar un informe pericial, sense que siga factible, per tant, la realització d'estudis de mesurament que representen una utilització de l'esmentat servei en termes superiors als establits i, únicament podran realitzar el seu dictamen tècnic dins dels límits pressupostaris establerts respecte d'això pel Patronat de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, llevat que les parts assumisquen expressament i prèviament el cost de l'excés.

Únicament es podran realitzar dos informes tècnics a l'any en una mateixa empresa o sector en conflicte determinats, que no suposaran cap cost per a les parts afectades, sempre dins del límit pressupostari establert en el paràgraf anterior. Si és el cas, el tercer i següents, podran realitzar-se si el seu cost és íntegrament assumit per alguna de les representacions del conflicte en qüestió. Aquesta circumstància es farà constar en acta o en el conveni arbitral.

15. El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment de l'ASECLCV podrà dotar a la Comissió Tècnica, a instància pròpia o dels membres d'aquesta, de normes o criteris de funcionament intern tendents a optimitzar el servei d'esta.

16. La Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana estarà formada, inicialment i sense perjuí del que disposa el punt 2, per les persones següents:

- Juan Lavarrias Escalante
- Javier Lozano Carrión
- Emilio Muñoz Gandía
- José Vicente Sanchis Luis
- Sofía Estellés Miguel
- Jacinto Riera Bernabéu
- Zoa Jiménez Pérez
- Miguel Ángel Valiente Gómez

I en prova de conformitat dels acords adoptats firmen la present en el lloc i la data indicats en l'encapçalament, delegant les facultats necessàries en el secretari del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, amb DNI: 52730982 per a exercitar els tràmits oportuns de registre, depòsit i publicació dels presents acords.

12. Con carácter general el informe deberá ser emitido en el plazo de quince días hábiles desde la recepción de la designación de los técnicos. El indicado plazo podrá ser ampliado por decisión del Tribunal de Mediación o del Árbitro o Árbitros que hayan requerido el informe correspondiente, en función de la complejidad y peculiaridades del caso.

13. A las partes se les dará traslado únicamente de las conclusiones del informe realizado. Dispondrán de un plazo de siete días para solicitar las aclaraciones que consideren oportunas.

14. La intervención de los técnicos que componen la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, se ajustará a los parámetros lógicos que deben configurar un informe pericial, sin que sea factible, por tanto, la realización de estudios de medición que representen una utilización del citado servicio en términos superiores a los establecidos y, únicamente podrán realizar su dictamen técnico dentro de los límites presupuestarios establecidos al respecto por el Patronato de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, salvo que las partes asuman expresa y previamente el coste del exceso.

Únicamente se podrán realizar dos informes técnicos al año en una misma empresa o sector en conflicto determinados, que no supondrán coste alguno para las partes afectadas, siempre dentro del límite presupuestario establecido en el párrafo anterior. En su caso, el tercero y siguientes, podrán realizarse si el coste de los mismos es íntegramente asumido por alguna de las representaciones del conflicto en cuestión. Esta circunstancia se hará constar en acta o en el convenio arbitral.

15. El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del ASECLCV podrá dotar a la Comisión Técnica, a instancia propia o de los miembros de ésta, de normas o criterios de funcionamiento interno tendentes a optimizar el servicio de la misma.

16. La Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana estará formada, inicialmente y sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2, por las siguientes personas:

- Juan Lavarrias Escalante
- Javier Lozano Carrión
- Emilio Muñoz Gandía
- José Vicente Sanchis Luis
- Sofía Estellés Miguel
- Jacinto Riera Bernabéu
- Zoa Jiménez Pérez
- Miguel Ángel Valiente Gómez

Y en prueba de conformidad de los acuerdos adoptados firman la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, delegando las facultades necesarias en el secretario del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, con DNI: 52730982, para ejercitar los trámites oportunos de registro, depósito y publicación de los presentes acuerdos.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 10 de setembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord del Comitè d'Interpretació del IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana sobre creació i desenvolupament de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana. [2008/11786]*

Vist l'Acord del Comitè d'Interpretació del IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana sobre creació i desenvolupament de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana. D'acord amb el que disposa l'article 29 i la disposició addicional segona del IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, subscrit a València el 18 de juliol de 2008, d'una part, per la Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), i de l'altra, per les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO-PV), i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la comissió negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord,

### Segon

Disponer que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 10 de setembre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de la reunió del Comitè d'Interpretació Aplicació i Seguiment del IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, relativa a la creació de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

#### Reunits:

Per CIERVAL:  
Rafael Montero Gomis

Javier López Mora  
Enrique Soto Ripoll

Arturo Cerveró Duato

Per UGT-PV:

Carlos Calero Jaén  
Ismael Sáez Vaquer

Per CCOO-PV:

Jesús Romero Morata

Secretari:

Ignacio Ruiz Granell

A València, sent les 10.00 hores del dia 18 de juliol de 2008, en la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, siti en el carrer l'Antiga Senda de Senent 11 de València, es reunixen els senyors esmentats al marge i,

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana sobre creación y desarrollo de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. [2008/11786]*

Visto el Acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana sobre creación y desarrollo de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 y la disposición adicional segunda del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, suscrito en Valencia el 18 de julio de 2008, de una parte, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), y de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 10 de septiembre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de la reunión del Comité de Interpretación Aplicación y Seguimiento del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, relativa a la creación de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

#### Reunidos:

Por CIERVAL:  
Rafael Montero Gomis

Javier López Mora  
Enrique Soto Ripoll

Arturo Cerveró Duato

Por UGT-PV:

Carlos Calero Jaén  
Ismael Sáez Vaquero

Por CCOO-PV:

Jesús Romero Morata

Secretario:

Ignacio Ruiz Granell

En Valencia, siendo las 10.00 horas del día 18 de julio de 2008, en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, sito en la calle L'Antiga Senda de Senent 11 de Valencia, se reúnen los señores citados al margen y,

## Acorden

1. De conformitat amb el que estableix l'article 29 i la disposició addicional segona del IV ASECLCV, per unanimitat, es crea la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, la funció de la qual serà l'anàlisi i estudi tècnic dels assumptes que li siguin encomanats pels mediadors i àrbitres del mateix Tribunal en el desenrotllament dels procediments previstos en l'ASECLCV, en relació amb aspectes relatius a l'organització del treball:

– Sistemes de mesurament. Mètodes i temps, i sistemes d'incentius.

– Valoració de llocs de treball.

– Els supòsits de major temps invertit, problemes de desplaçaments i mitjans de transport com a conseqüència del trasllat del centre de treball d'una empresa i, en general, problemes de mobilitat dels treballadors als centres de treball.

– Assessorament en els canvis produïts en l'organització del treball en les empreses.

2. La Comissió Tècnica d'Organització del Treball estarà composta, de forma paritària, per vuit membres designats de comú acord per la Comissió Paritària d'Interpretació, Aplicació i Seguiment de l'ASECLCV, la qual podrà, seguint el mateix criteri i en qualsevol moment, modificar-la tant pel que fa al nombre dels seus components com a les persones que la integren.

3. Les circumstàncies que han de presidir racionalment un sistema de mesurament científic de temps, activitats i rendiments, exigix que els tècnics assignats a cada cas actuen amb total objectivitat. En cap cas podrà actuar un membre de la Comissió Tècnica en els estudis i mesuraments previs a l'emissió de l'informe tècnic sol·licitat, si amb anterioritat haguera intervingut com a assessor o a requeriment d'una de les parts en qualsevol aspecte relacionat amb l'organització del treball a què es fa referència en el punt número 1, excepte acord exprés de les parts.

4. És incompatible la condició de membre de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball amb la de membre del Cos d'Àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

5. En els procediments de mediació, la Comissió Tècnica actuàrà a petició de les representacions respectives d'empresaris i treballadors, amb la proposta prèvia del Tribunal de Mediació que actue en un assumpte concret.

6. Les conclusions de l'informe que s'acorde sol·licitar en els procediments de mediació tindran caràcter vinculant per a les parts, fentse així constar en l'acta que s'alce de l'Acte de Conciliació/Mediació.

7. En els procediments arbitrals, l'àrbitre o àrbitres designats podran, al seu criteri, estar assistits per la Comissió Tècnica, en funció de l'objecte del conflicte. L'informe emès no tindrà caràcter vinculant a l'efecte de la corresponent resolució arbitral, tenint la consideració de document intern per a ús exclusiu de l'àrbitre o àrbitres, i no formant part, per tant, del corresponent expedient.

8. Per a cada cas, el Tribunal de Mediació o els Àrbitres actuants, per unanimitat, designaran, d'entre els membres de la Comissió Tècnica, a aquells dos que, de forma paritària, pels torns que es puguen establir, els corresponga per a realitzar la labor d'anàlisi i estudi previs a l'informe tècnic requerit.

9. Les parts del procediment disposaran d'un termini de 24 hores des de la designació dels tècnics, per a comunicar per escrit al Tribunal l'existència d'alguna possible incompatibilitat, si és el cas degudament fundada, dels tècnics designats.

10. Les tasques d'observació, mesurament, presa de dades i anàlisis prèvies seran realitzades sempre conjuntament pels dos tècnics designats i requeriran, preceptivament, sentir abans a les parts i alçar acta de la dita reunió que haurà de ser firmada per elles i pels tècnics.

11. Sense perjuí dels treballs d'estudi, anàlisi i mesurament que puguen realitzar els membres de la Comissió Tècnica assignats al cas, l'informe tècnic serà subscrit per tots els membres de la Comissió de Tècnics que, a este efecte, hauran de firmar en prova de conformitat les conclusions que resulten.

## Acuerdan

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 29 y en la disposición Adicional Segunda del IV ASECLCV, por unanimidad, se crea la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, cuya función será el análisis y estudio técnico de los asuntos que le sean encomendados por los mediadores y árbitros del propio Tribunal en el desarrollo de los procedimientos previstos en el ASECLCV, en relación con aspectos concernientes a la organización del trabajo:

– Sistemas de medición. Métodos y tiempos, y sistemas de incentivos.

– Valoración de puestos de trabajo.

– Los supuestos de mayor tiempo invertido, problemas de desplazamientos y medios de transporte como consecuencia del traslado del centro de trabajo de una empresa y, en general, problemas de movilidad de los trabajadores a los centros de trabajo.

– Asesoramiento en los cambios producidos en la organización del trabajo en las empresas.

2. La Comisión Técnica de Organización del Trabajo estará compuesta, de forma paritaria, por ocho miembros designados de común acuerdo por la Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del ASECLCV, quien podrá, siguiendo el mismo criterio y en cualquier momento, modificarla tanto en lo que hace referencia al número de sus componentes como a las personas que la integran.

3. Las circunstancias que deben presidir razonablemente un sistema de medición científica de tiempos, actividades y rendimientos, exige que los técnicos asignados a cada caso actúen con total objetividad. En ningún caso podrá actuar un miembro de la Comisión Técnica en los estudios y mediciones previas a la emisión del informe técnico solicitado, si con anterioridad hubiera intervenido como asesor o a requerimiento de una de las partes en cualquier aspecto relacionado con la organización del trabajo a los que se hace referencia en el punto número 1, salvo acuerdo expreso de las partes.

4. Es incompatible la condición de miembro de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo con la de miembro del Cuerpo de Árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

5. En los procedimientos de mediación, la Comisión Técnica actuará a petición de las representaciones respectivas de empresarios y trabajadores, previa propuesta del Tribunal de Mediación que actúe en un asunto concreto.

6. Las conclusiones del informe que se acuerde solicitar en los procedimientos de mediación tendrán carácter vinculante para las partes, haciéndose así constar en el acta que se levante del Acto de Conciliación/Mediación.

7. En los procedimientos arbitrales, el árbitro o árbitros designados podrán, a su criterio, estar asistidos por la Comisión Técnica, en función del objeto del conflicto. El informe emitido no tendrá carácter vinculante a efectos de la correspondiente resolución arbitral, teniendo la consideración de documento interno para uso exclusivo del árbitro o árbitros, y no formando parte, por tanto, del correspondiente expediente.

8. Para cada caso, el Tribunal de Mediación o los Árbitros actuantes, por unanimidad, designarán, de entre los miembros de la Comisión Técnica, a aquéllos dos que, de forma paritaria, por los turnos que se puedan establecer, les corresponda para realizar la labor de análisis y estudio previos al informe técnico requerido.

9. Las partes del procedimiento dispondrán de un plazo de 24 horas desde la designación de los técnicos, para comunicar por escrito al Tribunal la existencia de alguna posible incompatibilidad, en su caso debidamente fundada, de los técnicos designados.

10. Las tareas de observación, medición, toma de datos y análisis previos serán realizadas siempre conjuntamente por los dos técnicos designados y requerirán, preceptivamente, oír antes a las partes y levantar acta de dicha reunión que deberá ser firmada por ellas y por los técnicos.

11. Sin perjuicio de los trabajos de estudio, análisis y medición que puedan realizar los miembros de la Comisión Técnica asignados al caso, el informe técnico será suscrito por todos los miembros de la Comisión de Técnicos que, a tal efecto, deberán firmar en prueba de conformidad las conclusiones que resulten.

12. Amb caràcter general l'informe haurà de ser emés en el termini de quinze dies hàbils des de la recepció de la designació dels tècnics. L'indicat termini podrà ser ampliat per decisió del Tribunal de Mediació o de l'Àrbitre o Àrbitres que hagen requerit l'informe corresponent, en funció de la complexitat i pecularitats del cas.

13. A les parts se'ls traslladarà únicament les conclusions de l'informe realitzat. Disposaran d'un termini de set dies per a sol·licitar els aclariments que consideren oportunes.

14. La intervenció dels tècnics que componen la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, s'ajustarà als paràmetres lògics que han de configurar un informe pericial, sense que siga factible, per tant, la realització d'estudis de mesurament que representen una utilització de l'esmentat servei en termes superiors als establits i, únicament podran realitzar el seu dictamen tècnic dins dels límits pressupostaris establerts respecte d'això pel Patronat de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, llevat que les parts assumisquen expressament i prèviament el cost de l'excés.

Únicament es podran realitzar dos informes tècnics a l'any en una mateixa empresa o sector en conflicte determinats, que no suposaran cap cost per a les parts afectades, sempre dins del límit pressupostari establert en el paràgraf anterior. Si és el cas, el tercer i següents, podran realitzar-se si el seu cost és íntegrament assumit per alguna de les representacions del conflicte en qüestió. Aquesta circumstància es farà constar en acta o en el conveni arbitral.

15. El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment de l'ASECLCV podrà dotar a la Comissió Tècnica, a instància pròpia o dels membres d'aquesta, de normes o criteris de funcionament intern tendents a optimitzar el servei d'esta.

16. La Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana estarà formada, inicialment i sense perjuí del que disposa el punt 2, per les persones següents:

- Juan Lavarrias Escalante
- Javier Lozano Carrión
- Emilio Muñoz Gandía
- José Vicente Sanchis Luis
- Sofía Estellés Miguel
- Jacinto Riera Bernabéu
- Zoa Jiménez Pérez
- Miguel Ángel Valiente Gómez

I en prova de conformitat dels acords adoptats firmen la present en el lloc i la data indicats en l'encapçalament, delegant les facultats necessàries en el secretari del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, amb DNI: 52730982 per a exercitar els tràmits oportuns de registre, depòsit i publicació dels presents acords.

12. Con carácter general el informe deberá ser emitido en el plazo de quince días hábiles desde la recepción de la designación de los técnicos. El indicado plazo podrá ser ampliado por decisión del Tribunal de Mediación o del Árbitro o Árbitros que hayan requerido el informe correspondiente, en función de la complejidad y peculiaridades del caso.

13. A las partes se les dará traslado únicamente de las conclusiones del informe realizado. Dispondrán de un plazo de siete días para solicitar las aclaraciones que consideren oportunas.

14. La intervención de los técnicos que componen la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, se ajustará a los parámetros lógicos que deben configurar un informe pericial, sin que sea factible, por tanto, la realización de estudios de medición que representen una utilización del citado servicio en términos superiores a los establecidos y, únicamente podrán realizar su dictamen técnico dentro de los límites presupuestarios establecidos al respecto por el Patronato de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, salvo que las partes asuman expresa y previamente el coste del exceso.

Únicamente se podrán realizar dos informes técnicos al año en una misma empresa o sector en conflicto determinados, que no supondrán coste alguno para las partes afectadas, siempre dentro del límite presupuestario establecido en el párrafo anterior. En su caso, el tercero y siguientes, podrán realizarse si el coste de los mismos es íntegramente asumido por alguna de las representaciones del conflicto en cuestión. Esta circunstancia se hará constar en acta o en el convenio arbitral.

15. El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del ASECLCV podrá dotar a la Comisión Técnica, a instancia propia o de los miembros de ésta, de normas o criterios de funcionamiento interno tendentes a optimizar el servicio de la misma.

16. La Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana estará formada, inicialmente y sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2, por las siguientes personas:

- Juan Lavarrias Escalante
- Javier Lozano Carrión
- Emilio Muñoz Gandía
- José Vicente Sanchis Luis
- Sofía Estellés Miguel
- Jacinto Riera Bernabéu
- Zoa Jiménez Pérez
- Miguel Ángel Valiente Gómez

Y en prueba de conformidad de los acuerdos adoptados firman la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, delegando las facultades necesarias en el secretario del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, con DNI: 52730982, para ejercitar los trámites oportunos de registro, depósito y publicación de los presentes acuerdos.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 d'octubre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2008 i conclou el 31 d'agost de 2009 del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, (Codi núm. 8000105). [2008/12800]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 18 de setembre de 2008, sobre revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2008 i conclou el 31 d'agost de 2009 del conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritaria, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials AICGC i APECA, i de l'altra, pel sindicat UGT-FTA, i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta,

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 13 d'octubre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana

### Per AICGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez  
Enrique Ribes Campos  
Asesor:  
Vanessa Marqués Soro  
Juan Francisco Argente Martín

### Per APECA:

Salvador Signes Solves  
Joaquin Ferragud Girbés

### per UGT-FTA:

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles  
Rosa Soriano Antonino

A les 17.30 hores del dia 18 de setembre de 2008, es reunixen a la seu d'UGT a València, carrer Arquitecte Mora, 7-2, els membres de la Comissió Paritaria del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es detallen al marge.

L'objecte de la present reunió és el d'aprovar les taules salarials vigentes per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2008 i conclou el 31 d'agost de 2009.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de setiembre de 2008 y concluye el 31 de agosto de 2009, del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (cód. 8000105). [2008/12800]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 18 de septiembre de 2008 sobre revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de setiembre de 2008 y concluye el 31 de agosto de 2009 del convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AICGC y APECA, y de otra, por el sindicato UGT-FTA, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 13 de octubre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana

### Por AICGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez  
Enrique Ribes Campos  
Asesor:  
Vanesa Marqués Soro  
Juan Francisco Argente Martín

### Por APECA:

Salvador Signes Solves  
Joaquin Ferragud Girbés

### Por UGT-FTA:

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles  
Rosa Soriano Antonino

Siendo las 17.30 horas del día 18 de septiembre de 2008, se reúnen en la sede de UGT Valencia, calle Arquitecto Mora, 7-2, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, cuyos nombres se relacionan al margen.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña que se inicia el 1 de setiembre de 2008 y concluye el 31 de agosto de 2009.

A l'efecte, una vegada efectuades les deliberacions oportunes, les parts arriben per unanimitat al present

#### ACORD

Revisar les taules salarials del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana per a la campanya 2008/2009, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2008 i el 31 d'agost de 2009, en els termes següents:

– En aplicació del que disposa l'article 6, apartat 1, del conveni, s'acorda un increment salarial del 6,5% sobre els conceptes salariais.

– En aplicació del que disposa l'article 7, apartat 2, del conveni, s'acorda un increment del preu dels estalls de les diferents varietats de l'1,95%. El dit increment de l'1,95% serà també aplicable al plus previst en l'article 25.2.

– Així mateix, en aplicació del que disposa l'article 27, el plus de desplaçament s'incrementa en un 4,9%.

– Així mateix, pel que fa al quilometratge o compensació per despeses de locomoció s'establix un import de 0,19 euros per km per a l'any 2008, d'acord amb la quantia exempta establecida per l'article 9.2b) del Reglament de l'IRPF. RD 439/2007, de 30 de març, sense perjudici que este import serà actualitat si així ho disposa la normativa aplicable per al període restant de l'any 2009.

A l'efecte, s'adjunta com annex al present document les taules degudament firmades.

S'encarrega el dipòsit i registre de la present acta davant la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Vanessa Marqués Soro i Juan Francisco Argente Martín.

I sense més assumptes que tractar-hi firmen el present document en el lloc i la data que es troba en l'encapçalament.

CAMPANYA 2008\_2009

#### TAULA SALARIAL 2008-2009 VALÈNCIA – ALACANT-CASTELLÓ

CATEGORIES	EUROS HORA	VALÈNCIA ALACANT 5 HORES	CASTELLÓ 5,5 HORES
CAPATÀS	10,74 €	53,70 €	59,07 €
COLLIDOR	9,86 €	49,30 €	54,23 €

#### RETRIBUCIONS PER A L'ESTALL, DES DE L'01.09.2008 AL 31.08.2009

	VARIETAT	EUROS 100 QUILOS	EUROS QUILO
GRUP 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO	9,94	0,0994
GRUP 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISSOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMAQUERA I CLEMENTENPONS.	10,60	0,1060
GRUP 3	CLEMENTINA FINA, HERALDINA, ORONULES, I ESBAL.	11,47	0,1147
GRUP 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, I LANELATE	6,05	0,0605
GRUP 5	SAL-LUSTIANA, SANGUINELLI, VERTA I MINEOLA.	6,55	0,0655
GRUP 6	CLEMENVILLE, ELLENDALE, ORTANIQUE I SATSUMA KARA	9,59	0,0959
GRUP 7	VALÈNCIA I NAVEL-LATE	6,19	0,0619

CAMPAÑA 2008\_2009

TABLA SALARIAL 2008-2009

VALENCIA – ALICANTE – CASTELLÓN

CATEGORIAS	€ HORA	VALENCIA ALICANTE 5 HORAS	CASTELLÓN 5,5 HORAS
CAPATAZ	10,74 €	53,70 €	59,07 €
COGEDOR	9,86 €	49,30 €	54,23 €

RETRIBUCIONES PARA EL DESTAZO, DESDE EL 01.09.2008 AL 31.08.2009

	VARIEDAD	EUROS 100 KILOS	EUROS KILO
GRUPO 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO	9,94	0,0994
GRUPO 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA Y CLEMENPONS.	10,60	0,1060
GRUPO 3	CLEMENTINA FINA, HERALDINA, ORONULES, Y ESBAL.	11,47	0,1147
GRUPO 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, Y LANELATE	6,05	0,0605
GRUPO 5	SALUSTIANA, SANGUINELL, VERNA Y MINEOLA.	6,55	0,0655
GRUPO 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE Y SATSUMA KARA	9,59	0,0959
GRUPO 7	VALENCIA Y NAVELATE	6,19	0,0619

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 d'octubre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2008 i conclou el 31 d'agost de 2009 del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, (Codi núm. 8000115). [2008/12828]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 18 de setembre de 2008, sobre revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2008 i conclou el 31 d'agost de 2009 del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritaria, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials AICGC i APECA, i de l'altra, pel sindicat UGT-FTA, i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 13 d'octubre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana*

Per AICGC:  
José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos

Assessors:  
Vanessa Marqués Soro  
Juan Francisco Argente Martín

Per APECA:  
Salvador Signes Solves  
Joaquin Ferragud Girbes

Per UGT-FTA:  
Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles  
Rosa Soriano Antonino

A les 18.00 hores del dia 18 de setembre de 2008, es reunixen a la seu de UGT a València, carrer Arquitecte Mora, 7-2, els membres de la Comissió Paritaria del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es detallen al marge.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2008 y concluye el 31 de agosto de 2009 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana (cod. 8000115). [2008/12828]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 18 de septiembre de 2008 sobre revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2008 y concluye el 31 de agosto de 2009 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AICGC y APECA, y de otra, por el sindicato UGT-FTA, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta,

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 13 de octubre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana*

Por AICGC:  
José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos

Asesores:  
Vanessa Marqués Soro  
Juan Francisco Argente Martín

Por APECA:  
Salvador Signes Solves  
Joaquin Ferragud Girbes

Por UGT-FTA:  
Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles  
Rosa Soriano Antonino

Siendo las 18.00 horas del día 18 de septiembre de 2008, se reúnen en la sede de UGT en Valencia, calle Arquitecto Mora, 7.2, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana, cuyos nombres se relacionan al margen.

L'objecte de la present reunió és el d'aprovar les taules salarials vigentes per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2008 i conclou el 31 d'agost de 2009.

Per unanimitat se subscriu el següent

#### ACORD

En aplicació del que disposa l'article 7.2, del conveni col·lectiu, s'acorda revisar els salariis del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana per a la campanya 2008/2009, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2008 i el 31 d'agost de 2009, amb l'increment salarial general del 5,4% sobre els conceptes salarials, i això sense perjudici de l'aplicació dels increments salarials específics previstos en l'article 7, apartat 3 del conveni.

A l'efecte, s'adjunta com annex al present document les taules degudament firmades, que inclouen tant l'increment salarial general com els increments salarials específics aplicables en cada cas. Estes taules substituïxen les recollides en el text inicial del conveni com annex 3, i es manté íntegrament la resta del text de l'annex mencionat.

S'encarrega el dipòsit i registre de la present acta davant la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Vanessa Marqués Soro i Juan Francisco Argente Martín.

I sense més assumptes que tractar-hi firmen el present document en el lloc i la data que es troba en l'encapçalament.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2008 y concluye el 31 de agosto de 2009.

Por unanimidad alcanzan el siguiente

#### ACUERDO

En aplicación de lo establecido en el artículo 7.2, del convenio colectivo, se acuerda revisar los salarios del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana para la campaña 2008/2009, concretamente para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2008 y el 31 de agosto de 2009, con el incremento salarial general del 5,4% sobre los conceptos salariales, y ello sin perjuicio de la aplicación de los incrementos salariales específicos previstos en el artículo 7, apartado 3 del convenio.

A tal efecto, se adjunta como anexo al presente documento las tablas debidamente firmadas, que incluyen tanto el incremento salarial general como los incrementos salariales específicos aplicables en cada caso. Dichas tablas sustituyen a las contempladas en el texto inicial del convenio como anexo 3, manteniéndose en su integridad el resto del texto de dicho anexo.

Se encomienda el depósito y registro de la presente acta ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana a Vanessa Marqués Soro y Juan Francisco Argente Martín.

Y sin más asuntos que tratar firman el presente documento en el lugar y fecha que obra en el encabezamiento.

**TAULA SALARIAL GRUP III AMB EFECTES DES DE L'1-09-2008 FINS AL 31-08-2009, PER A VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ**

CATEGORIES	GRUP TARIFA	SALARI GLOBAL JORNADA						S.H.P.	HORA EXTRA		
		8 HORES I 40 SETMANAL		RETRIBUCIÓ		TOTAL 40 HORES					
		V/A	CS	V/A	CS	V/A	CS				
ENCARREGAT/ADA GENERAL DE MAGATZEM	4	61,98	61,81	309,92	309,05	7,75	7,73	11,00	10,95		
ENCARREGAT/ASA SECC. FUSTERIA	4	61,98	61,49	309,92	307,47	7,75	7,69	11,00	10,86		
CONDUCTOR/A DE CARRETÓ	8	59,07	58,80	295,33	293,99	7,38	7,35	10,48	10,40		
FUSTER/A, MUNTADOR, ENCARRERGAT/ADA MÀQUINES	8	59,07	58,80	295,33	293,99	7,38	7,35	10,48	10,40		
MECÀNIC/A	8	59,07	58,80	295,33	293,99	7,38	7,35	10,48	10,40		
TAPADOR/A	8	61,18	61,18	305,90	305,90	7,65	7,65	10,85	10,85		
FLEXADOR/A, EMBALADOR/A	8	60,17	60,17	300,87	300,87	7,52	7,52	10,67	10,67		
CONTROLADOR/A D'ENTRADES, EIXIDES I CÀRREGUES	8	59,07	59,07	295,33	295,33	7,38	7,38	10,48	10,48		
CARREGADOR/A, DESCARREGADOR/A	8	58,56	58,56	292,82	292,82	7,32	7,32	10,39	10,39		
CABASSEJADOR/A, APILADOR/A	9	58,56	58,38	292,82	291,91	7,32	7,30	10,39	10,34		
PEÓ MAQUINISTA	9	58,38	58,38	291,91	291,91	7,30	7,30	10,34	10,34		
ENCARREGAT/ADA DE MAGATZEM	9	58,15	58,15	290,76	290,76	7,27	7,27	10,17	10,17		
ENCARREGAT/ADA SECCIÓ	9	58,15	58,15	290,76	290,76	7,27	7,27	10,17	10,17		
OPERARI/A MÀQUINA	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	10,10		
TRIADOR/A	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	10,10		
ENCAIXADOR/A	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	10,10		
MARCADOR/A	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	10,10		
EMPARADOR/A	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	10,10		
ENCAIXADOR/A -TRIADOR/A S/EXP.	10	51,40	51,40	257,01	257,01	6,43	6,43	9,09	9,09		

**TAUЛА DEL CONVENI DE MANIPULACIÓ DE CÍTRICS  
VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ (GRUPS I, II, IV i V)  
AMB EFECTES DES D'1-09-2008 AL 31-08-2009**

GRUP	CATEGORÍES	GRUP TARIFA	VALÈNCIA-ALACANT		CASTELLÓ	
			SAL. BRUT MENSUAL	HORA EXTRA	SAL. BRUT MENSUAL	HORA EXTRA
<b>I</b>	Enginyer, Llicenciat, Professor mercantil	1	2.084,26	25,06	2.055,43	23,67
	Ajudant tècnic titulat	2	1.448,15	17,40	1.436,54	16,85
<b>II</b>	Cap Superior, Cap Pers., Cap Admtiu.	3	1.605,32	19,30	1.595,14	18,81
	Cap de Primera, Cap de Compres	3	1.477,55	17,76	1.473,30	17,55
<b>III</b>	Cap de Segona, Cap de Compres Int. I Ext.	3	1.433,59	16,76	1.447,82	17,40
	Caixer, Ajudant Comercial, i C. Transport	3	1.335,67	16,07	1.335,67	16,07
<b>IV</b>	Oficial de Primera	5	1.222,43	14,69	1.214,03	14,29
	Oficial de Segona	5	1.030,41	12,36	1.031,96	12,41
<b>V</b>	Auxiliar, Aux. Admtiu.	7	872,32	10,36	876,42	10,53
	Telefonista	7	896,83	10,78	880,10	9,97
<b>VI</b>	Oficial de Primera, Conductor de 1 <sup>a</sup> (dia)	8	35,61	12,99	35,61	12,99
	Oficial de Segona, Conductor de 2 <sup>a</sup> (dia)	8	34,80	12,50	34,94	12,76
<b>VII</b>	Ajudant (dia)	9	33,52	12,03	33,65	12,28
	Ordenances, Porter, Vigilant	6	896,83	10,78	880,10	9,97
<b>VIII</b>	Grums 18-20 anys	6	748,13	9,00	733,91	9,00
	Personal Neteja	10	715,17	8,60	701,01	7,92

TABLA SALARIAL GRUPO III CON EFECTOS DESDE EL 01-09-2008 HASTA EL 31-08-2009, PARA VALENCIA-ALICANTE-CASTELLÓN

CATEGORIAS	GRUPO TARIFA	SALARIO GLOBAL JORNADA 8 HORAS Y 40 SEMANAL				S.H.P.	HORA EXTRA		
		RETRIBUCIÓN TOTAL 8 HORAS		RETRIBUCIÓN TOTAL 40 HORAS					
		V/A	CS	V/A	CS				
ENCARGADO/A GENERAL DE ALMACÉN	4	61,98	61,81	309,92	309,05	7,75	7,73	11,00	
ENCARGADO/A SECC. CARPINTERIA	4	61,98	61,49	309,92	307,47	7,75	7,69	11,00	
CONDUCTOR/A DE CARRETILLA	8	59,07	58,80	295,33	293,99	7,38	7,35	10,48	
CARPINTERO/A, MONTADOR, ENCARGADO/A MÁQUINAS	8	59,07	58,80	295,33	293,99	7,38	7,35	10,48	
MECÁNICO/A	8	59,07	58,80	295,33	293,99	7,38	7,35	10,48	
TAPADOR/A	8	61,18	61,18	305,90	305,90	7,65	7,65	10,85	
FLEXADOR/A, EMBALADOR/A	8	60,17	60,17	300,87	300,87	7,52	7,52	10,67	
CONTROLADOR/A DE ENTRADAS, SALIDAS Y CARGAS	8	59,07	59,07	295,33	295,33	7,38	7,38	10,48	
CARGADOR/A, DESCARGADOR/A	8	58,56	58,56	292,82	292,82	7,32	7,32	10,39	
CAPACEADOR/A, APILADOR/A	9	58,56	58,38	292,82	291,91	7,32	7,30	10,34	
PEÓN MAQUINISTA	9	58,38	58,38	291,91	291,91	7,30	7,30	10,34	
ENCARGADO/A DE ALMACEN	9	58,15	58,15	290,76	290,76	7,27	7,27	10,17	
ENCARGADO/A SECCIÓN	9	58,15	58,15	290,76	290,76	7,27	7,27	10,17	
OPERARIO/A MÁQUINA	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	
TRIADOR/A	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	
ENCAJADOR/A	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	
MARCADOR/A	10	57,11	57,11	285,56	285,56	7,14	7,14	10,10	
EMPAPELADOR/A	10	51,40	51,40	257,01	257,01	6,43	6,43	9,09	
ENCAJADOR/A -TRIADOR/A S/EXP.	10								

**TABLA DEL CONVENIO DE MANIPULADO DE CÍTRICOS**

**VALENCIA-ALICANTE-CASTELLÓN**

**EFFECTOS DESDE 01-09-2008 AL 31-08-2009**

**GRUPOS I, II, IV Y V**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>GRUPO TARIFA</b>	<b>VALENCIA-ALICANTE</b>		<b>CASTELLÓN</b>	
		<b>SALARIO BRUTO MENSUAL</b>	<b>HORA EXTRA</b>	<b>SALARIO BRUTO MENSUAL</b>	<b>HORA EXTRA</b>
<b>GRUPO I</b>					
INGENIERO, LICENCIADO, PROFESOR MERCATIL	1	2.084,26	25,06	2.055,43	23,67
AYUDANTE TÉCNICO TITULADO	2	1.448,15	17,40	1.436,54	16,85
<b>GRUPO II</b>					
JEFE SUPERIOR, JEFE PERS., JEFE ADMTVO.	3	1.605,32	19,30	1.595,14	18,81
JEFE DE PRIMERA, JEFE DE COMPRAS	3	1.477,55	17,76	1.473,30	17,55
JEFE DE SEGUNDA, JEFE DE COMPRAS INT. Y EXT.	3	1.433,59	16,76	1.447,82	17,40
CAJERO, AYUDANTE COMERCIAL, Y.J. TRANSPORTE	3	1.335,67	16,07	1.335,67	16,07
OFICIAL DE PRIMERA	5	1.222,43	14,69	1.214,03	14,29
OFICIAL DE SEGUNDA	5	1.030,41	12,36	1.031,96	12,41
AUXILIAR, AUX. ADMTVO.	7	872,32	10,36	876,42	10,53
TELEFONISTA	7	896,83	10,78	880,10	9,97
<b>GRUPO IV</b>					
OFICIAL DE PRIMERA, CONDUCTOR DE 1ª (DÍA)	8	35,61	12,99	35,61	12,99
OFICIAL DE SEGUNDA, CONDUCTOR DE 2ª (DÍA)	8	34,80	12,50	34,94	12,76
AYUDANTE (DÍA)	9	33,52	12,03	33,65	12,28
<b>GRUPO V</b>					
ORDENANZAS, PORTERO, VIGILANTE	6	896,83	10,78	880,10	9,97
BOTONES 18-20 AÑOS	6	748,13	9,00	733,91	9,00
PERSONAL LIMPIEZA	10	715,17	8,60	701,01	7,92

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 17 de novembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València (Codi núm. 8000385). [2008/14157]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València, subscrit per la Comissió Negociadora en data 30 de setembre de 2006, integrada de part empresarial per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i província i del Gremi de Carnissers-Xarcuters de Castelló i província, i de part dels treballadors per representants dels sindicats UGT i CCOO, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de novembre de 2008.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València.*

## PREÀMBUL

La comissió negociadora d'este conveni, comparteix la necessitat de plasmar-hi clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona i l'home al món laboral, en igualtat de condicions i sense discriminació de cap tipus.

Amb eixe objectiu, pacten les clàusules següents que formen un tot amb la resta de continguts del conveni.

a) Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continguin cap menció que induísca a pensar que estes es dirixen exclusivament a persones d'un o altre sexe.

b) Els procediments de selecció que impliquen promoció respectaran el principi d'igualtat d'oportunitats.

c) En matèria de contractació, es promourà que, al mateix mèrit i capacitat es contempla positivament l'accés del gènere menys representat en el Grup professional de què es tracte.

d) En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en aquelles accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.

e) El nomenclàtor de les distintes categories es realitzarà en un llenguatge no sexista.

f) La retribució salarial establecida en este conveni per a llocs del mateix valor en les distintes categories en ell existents serà idèntica, independentment del gènere a què pertanguen les persones que l'ocupen.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia (8000385). [2008/14157]*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 30 de septiembre de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Valencia y Provincia y del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Castellón y Provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el Depósito del texto original del Convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de noviembre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Convenio Colectivo Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia*

## PREÁMBULO

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer y el hombre al mundo laboral, en igualdad de condiciones y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contempla positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

## CAPÍTOL I

### Article 1. Objecte

El present conveni col·lectiu té com a objecte regular les condicions de treball i ocupació, així com mantindre un marc de relacions laborals harmòniques entre empresaris i treballadors del sector detallista del comerç de carns, ous, aus, conills de granja, caça i preparats d'estos articles.

El present conveni es basa en la igualtat de drets i obligacions, sense cap discriminació per raó de sexe, religió, raça, etc., així com ideologia política o sindical, excepte allò concernent al sexe femení quant als drets específics de maternitat.

Este conveni té força normativa i obliga la totalitat d'empreses i treballadors, dins dels àmbits assenyalats en els articles segons a sisó, ambdós inclusivament. El present conveni obliga com a llei entre parts els seus firmants i les persones físiques i jurídiques en nom de les quals se subscriu.

Les condicions ací pactades formen un tot indivisible, per això no es pot pretender l'aplicació d'una o diverses de les seues normes, obviant-ne la resta, sinó que, a tots els efectes, s'hauran d'aplicar i observar en tota la seu integrat.

### Article 2. Àmbit territorial

El que s'ha pactat en este conveni tindrà aplicació en les províncies de Castelló i València, sense perjudici d'adscripcions posteriors d'altres àmbits.

### Article 3. Àmbit funcional

El present conveni regula les relacions laborals de totes les empreses i els seus treballadors dedicades al comerç menor de carnes, recollides en els epígrafs de l'Impost sobre Activitats Econòmiques, números 642.1, al 642.5, ambdós inclusivament.

### Article 4. Àmbit personal

Este conveni s'aplicarà a tots els treballadors empleats en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

### Article 5. Àmbit de vigència i duració

El present conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2008, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2009. No obstant això, arribats a l'1 de gener de 2010, es considerarà prorrogat i mantindrà tota la seua vigència fins a la firma d'un nou conveni.

## CAPÍTOL II

### Article 6. Jornada de treball

La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals en mitjana anual i la jornada anual de 1.796 hores.

Per a poder establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, amb possibilitat d'arribar a nou hores diàries de treball, amb la consideració d'ordinàries, les empreses hauran de confeccionar, abans del final de febrer el calendari anual.

En tot cas es respectarà el descans entre jornades.

Els menors de 18 anys no podrán sobrepasar les 8 hores diàries de treball efectiu.

El temps de treball es considerarà de manera que tant a l'inici com a l'acabament de la jornada diària el treballador es trobe en el seu lloc de treball.

Els excessos que a final d'any s'hagen produït sobre la duració anual pactada, es compensaran dins del primer trimestre de l'any següent, amb dies o hores de descans, de forma continuada.

### Article 7. Descans setmanal

La jornada laboral es complirà de tal manera que tot treballador puga disposar de mig dia lliure laborable a la setmana o un dia cada dos setmanes.

Este descans serà establert, de comú acord, entre empresa i treballador, especificant-se concretament el dia en què corresponga a cada

## CAPÍTULO I

### Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, así como mantener un marco de relaciones laborales armónicas entre empresarios y trabajadores del sector minorista del comercio de carnes, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

El presente convenio se basa en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, raza, etc., así como ideología política o sindical, salvo lo concerniente al sexo femenino en cuanto a los derechos específicos de maternidad.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados en sus artículos segundo a sexto, ambos inclusive. El presente convenio obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas y jurídicas en cuyo nombre se celebra.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible, por lo que no se puede pretender la aplicación de una o varias de sus normas, obviando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

### Artículo 2. Ámbito territorial

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en las provincias de Castellón y Valencia, sin perjuicio de adscripciones posteriores de otros ámbitos.

### Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas al comercio menor de carnes, recogidas en los epígrafes del Impuesto sobre Actividades Económicas, números 642.1, al 642.5, ambos inclusive.

### Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

### Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. No obstante llegados al 1 de enero de 2010, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

## CAPÍTULO II

### Artículo 6. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales en promedio anual, siendo dicha jornada anual de 1.796 horas.

Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con posibilidad de llegar a nueve horas diarias de trabajo, con la consideración de ordinarias, las empresas deberán confeccionar, antes del final de febrero el calendario anual.

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se considerará de modo que tanto al inicio como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los excesos que al final de año se hubiesen producido sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada.

### Artículo 7. Descanso semanal

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que todo trabajador pueda disponer de medio día libre laborable a la semana o un día cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día en que corresponda

treballador, sense que es produïsca obligatòriament acumulacions en els dissabtes a la vesprada o dilluns al matí, i es podran establir els torns necessaris entre la plantilla per a assegurar la deguda atenció al consumidor.

El descans esmentat no podrà traslladar-se a un altre dia different de l'assenyalat, si no és per mutu acord entre empresa i treballador, i en el cas que coincidís amb dia festiu, hi quedrà subsumit.

Les empreses podran establir per a tota la plantilla, un mateix període de descans setmanal.

El calendari laboral redactat, podrà ser modificat dins dels trenta dies següents a aquell en què es coneix l'autorització administrativa per a l'obertura de comerços en diumenges i festius.

#### *Article 8. Condicions més beneficioses*

Les condicions més beneficioses podran ser compensades i absorbides en el seu conjunt i en còmput anual, i tindran la consideració de consolidades.

#### *Article 9. Vacances anuals*

El personal gaudirà de trenta-un dia naturals de vacances, per cada any de servei, o la part proporcional si no es duu un any de servei.

Les vacances es gaudiran preferentment entre els mesos de maig a octubre, ambdós inclusivament, i no s'iniciarán en diumenge ni festiu. En tot cas podran traslladar-se a un altre període si l'indicat coincideix en època de major activitat comercial.

En el cas que, per decisió empresarial, les vacances no es gaudisquen dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacances o part proporcional, si es gaudix part d'estes fora del període.

Quan el període de suspensió per maternitat/paternitat, o d'incapacitat temporal derivada de risc en l'embaràs, coincideixen amb el període de vacances fixat en el calendari laboral, es podran gaudir en acabar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

El treballador haurà de conéixer, almenys, amb dos mesos d'anticipació el seu gaudi de vacances.

#### *Article 10. Períodes de prova*

Els períodes de prova queden establits de la forma següent:

30 dies per a contractes inferiors a 1 any de duració.

45 dies per a contractes superiors a 1 any de duració.

6 mesos per a personal titulat.

#### *Article 11. Jubilació*

Les parts pacten la jubilació total obligatòria als seixanta-quatre anys, acollint-se a la normativa aplicable respecte d'això.

Igualment es pacta la jubilació parcial obligatòria als seixanta anys, amb aplicació del que determina el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

Les jubilacions esmentades estarán supeditades al fet que el treballador reunís les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social.

Aquells treballadors que en complir l'edat convinguda de jubilació no acrediten el dret a la pensió contributiva de jubilació, esta serà obligatòria, en qualsevol dels dos supòsits, quan complisquen els requisits exigits.

De conformitat amb la normativa vigent, l'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball de relleu, d'anàloga categoria, amb un altre treballador en situació de desocupació, i quedrà obligada a mantindre coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la jubilació total del jubilat.

#### *Article 12. Permisos retribuïts*

Els permisos retribuïts seran aquells que expressament recullen la normativa laboral vigent en cada moment, que seran extensibles a les parelles de fet degudament registrades, i amb la particularitat següent:

S'establix un permís de dos dies hàbils pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents

a cada treballador, sin que se produzca obligatoriamente acumulacions en los sábados por la tarde o lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla para asegurar la debida atención al consumidor.

No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, si no por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo, quedará subsumido en él.

Las empresas podrán establecer para toda la plantilla, un mismo periodo de descanso semanal.

El calendario laboral redactado, podrá ser modificado dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se conozca la autorización administrativa para la apertura de comercios en domingos y festivos.

#### *Artículo 8. Condiciones más beneficiosas*

Las condiciones más beneficiosas podrán ser compensadas y absorbidas en su conjunto y en cómputo anual, teniendo la consideración de consolidadas.

#### *Artículo 9. Vacaciones anuales*

El personal disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones, por cada año de servicio, o parte proporcional de no llevar un año de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, y no se iniciarán en domingo ni festivo. En todo caso podrán trasladarse a otro periodo de coincidir el indicado en época de mayor actividad comercial.

En el supuesto de que, por decisión empresarial, las vacaciones no se disfruten dentro del periodo referido, se compensará con dos días adicionales de vacaciones o parte proporcional, de disfrutarse parte de las mismas fuera del periodo.

Cuando el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, o de incapacidad temporal derivada de riesgo en el embarazo, coincidan con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El trabajador deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional.

#### *Artículo 10. Periodos de prueba*

Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma:

30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.

45 días para contratos superiores a 1 año de duración.

6 meses para personal titulado.

#### *Artículo 11. Jubilación*

Las partes pactan la jubilación total obligatoria a los sesenta y cuatro años, acogiéndose a la normativa aplicable al respecto.

Igualmente se pacta la jubilación parcial obligatoria a los sesenta años, con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las citadas jubilaciones estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que al cumplir la edad convenida de jubilación no acreditan el derecho a la pensión contributiva de jubilación, esta será obligatoria, en cualquiera de los dos supuestos, cuando cumplan los requisitos exigidos.

De conformidad con la normativa vigente, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total del jubilado.

#### *Artículo 12. Permisos retribuidos*

Los permisos retribuidos serán aquellos que expresamente contempla la normativa laboral vigente en cada momento, que serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas, y con la siguiente particularidad:

Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitali-

fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies hàbils, este permís podrà ser utilitzat pel treballador en dies alterns.

Quant al permís per lactància que estableix l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que, a fi de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les empreses podran pactar amb els treballadors l'acumulació del dit permís en 23 dies addicionals de descans a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'este permís substituirà les diferents possibilitats recollides en l'Estatut dels Treballadors.

#### Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Reducció de jornada. Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de 8 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

D'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en què introduïx un nou apartat 8 en el TRET, el treballador tindrà dret a adaptar la duració i distribució de la seua jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, dins dels límits establerts en el primer paràgraf del present article.

Paternitat. El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Esta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4. del TRET.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, este dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 del TRET siga gaudit en la seua totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període compres des de l'acabament del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constituirà l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que acabe la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 del TRET o immediatament després de l'acabament de la dita suspensió. La suspensió del contracte a què es referix este article es podrà gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i conforme es determine reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data probable del part i la seua voluntat d'exercir este dret.

Excedències. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant per-

zación de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.

En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 días adicionales de descanso a continuación del período de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el TRET, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Paternidad. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del TRET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del TRET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del TRET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación la fecha probable del parto y su voluntad de ejercer este derecho.

Excedencias. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los

manent com preadoptiu, encara que estos siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració de la qual es podrà gaudir de forma fraccionada, constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

### CAPÍTOL III *Condicions econòmiques*

#### Article 13. Plus de compensació

Tots els treballadors contractats abans de l'1 de gener de 2001, en les províncies de València i Castelló, rebran, com a compensació a la consolidació de les percepcions per antiguitat, en els valors aconseguits al 31 de desembre de 2000, un plus de dotze euros amb dos cèntims (12,02 €), a incloure en les dotze pagues ordinàries.

Este plus no pot ser absorbible, ni compensable, ni revalorable, i tindrà la consideració de cotizable i per a qualsevol tipus de contracció.

No meritaran este plus, ni cap quantitat per antiguitat els contractes subscrits amb posterioritat al 31 de desembre de 2000.

#### Article 14. Salaris per a 2008

Són els que consten en les taules que com annex I s'adjunta al present conveni, que són resultat d'aplicar el 2,5% d'increment a les taules revisades a 31 de desembre de 2007.

##### Clàusula de revisió:

En el cas que en acabar el 2008 l'IPC supere l'augment salarial del 2,5% aplicat, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2008 per la diferència entre l'IPC resultant i l'increment efectuat, per a tots els conceptes.

La diferència a 31 de desembre de 2008, si n'hi ha, es pagarà en el primer trimestre de 2009.

#### Article 15. Salaris per a 2009

Els salariis vigents per a l'any 2009 seran el resultat d'incrementar els que figuren en les taules per a 2008, si és el cas revisades, amb el IPC previst pel Govern per a l'anualitat de 2009 més mig punt.

##### Clàusula de revisió:

En el cas que en acabar el 2009 l'IPC supere l'augment salarial aplicat, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2009 per la diferència entre l'IPC resultant i l'increment efectuat, per a tots els conceptes.

La diferència a 31 de desembre de 2009, si n'hi ha, es pagarà en el primer trimestre del 2010.

#### Article 16. Pagues extraordinàries

S'establixen tres pagues extraordinàries denominades de beneficis, estiu i Nadal, que hauran de ser pagades, respectivament: el 30 de març, el 30 de juny, i el 20 de desembre.

#### Article 17. Complement assistencial consolidat

El Plus assistencial de l'ordre del 10% del salari base que percebien els treballadors majors de 25 anys, o aquells menors que tingueren la condició de cap de família; queda congelat en els valors adquirits al 31 de desembre de 1994 i que figuren en l'annex II, i no es genera en les noves contractacions.

supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### CAPÍTULO III *Condiciones económicas*

#### Artículo 13. Plus de compensación

Todos los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 2001, en las provincias de Valencia y Castellón, recibirán, como compensación a la consolidación de las percepciones por antigüedad, en los valores alcanzados al 31 de diciembre de 2000, un plus de doce euros con dos céntimos (12,02€), a incluir en las doce pagas ordinarias.

Este plus no puede ser absorbible, ni compensable, ni revalorizable, teniendo la consideración de cotizable y para cualquier tipo de contratación.

No devengarán este plus, ni cantidad alguna por antigüedad los contratos suscritos con posterioridad al 31 de diciembre de 2000.

#### Artículo 14. Salarios para 2008

Son los que constan en las tablas que como anexo I se acompaña al presente convenio, que son resultado de aplicar el 2'5% de incremento a las tablas revisadas a 31 de diciembre de 2007.

##### Cláusula de revisión:

En el caso de que al finalizar el 2008 el IPC real para dicho año superara el aumento salarial del 2'5% aplicado, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2008 por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento efectuado, para todos los conceptos.

La diferencia al 31 de diciembre de 2008, de existir, se abonará en el primer trimestre del 2009.

#### Artículo 15. Salarios para 2009

Los salarios vigentes para el año 2009, serán el resultado de incrementar los que figuran en las tablas para 2008, en su caso revisadas, con el IPC previsto por el Gobierno para la anualidad de 2009 más medio punto.

##### Cláusula de revisión:

En el caso de que al finalizar el 2009 el IPC real para dicho año superara el aumento salarial aplicado, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2009 por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento efectuado, para todos los conceptos.

La diferencia al 31 de diciembre de 2009, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2010.

#### Artículo 16. Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de beneficios, verano y Navidad, que deberán ser abonadas, respectivamente: el 30 de marzo, el 30 de junio, y el 20 de diciembre.

#### Artículo 17. Complemento asistencial consolidado

El Plus Asistencial del orden del 10% del salario base que venían percibiendo los trabajadores mayores de 25 años, o aquellos menores que ostentasen la condición de cabeza de familia; quedó congelado en los valores adquiridos al 31 de diciembre de 1994 y que figuran en el anexo II; no generándose en las nuevas contrataciones.

## CAPÍTOL IV *Acció social*

### Article 18. Acció social de l'empresa

Totes les empreses afectades per este conveni hauran de subscriure una assegurança d'accidents no laborals per un import de quinze mil euros (15.000 €) per a cobrir els riscos de mort o invalidesa permanent per a la professió habitual absoluta, o gran invalidesa per accident extralaboral, i amb indemnitzacions segons el barem en cas d'invalidesa parcial per accident extralaboral; així com la mort no accidental per un import de tres mil euros (3.000 €).

L'assegurança es cobrirà de la manera següent:

A) El Gremi s'obliga a subscriure una pòlissa mutual col·lectiva amb una entitat asseguradora per a cobrir les quantitats esmentades a favor dels treballadors de les empreses a què s'aplique este conveni. A fi que unes empreses no queden mes gravades que altres en raó de ser superior l'edat dels seus treballadors o menor el nombre d'estos, la prima serà única.

B) Totes les empreses afectades per este conveni tenen l'obligació d'inscriure els seus treballadors en la pòlissa col·lectiva assenyalada en l'apartat anterior, en el termini no superior a un mes des de l'entrada en vigor del conveni, per mitjà de sol·licitud fefaent al Gremi, adjuntant-hi relació de treballadors assalariats. Amb caràcter voluntari, en les mateixes condicions, s'hi podran incloure autònoms.

C) A fi que els sindicats puguen comprovar la total cobertura dels treballadors del sector, no serà vàlida la inclusió dels treballadors en qualsevol altra pòlissa que en tot cas tindrà consideració de voluntària.

D) La no inclusió dels treballadors en la pòlissa col·lectiva per part de les empreses, determinarà que recaiguen sobre elles les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

E) Queden exceptuats de la seua inclusió aquells treballadors que per la seua situació médica siguen rebutjats per la companyia asseguradora o aquells que a l'entrada en vigor de la pòlissa es troben en situació d'incapacitat laboral, fins que no obtinguen la seua alta mèdica.

Per a l'any 2009, les quantitats establides en el present article passaran a ser de vint mil euros (20.000 euros) i de quatre mil euros (4.000 euros), respectivament.

## CAPÍTOL V

### Article 19. Dret supletori

En allò no pactat en este conveni s'aplicaran les normes generals.

### Article 20. Mediació i arbitratge

Per a la resolució de totes les incidències que puguen sorgir sobre la interpretació del present conveni, es crea una Comissió Paritària, composta per vuit membres: quatre nomenats per la part empresarial, dos de Castelló, i dos de València, i quatre pels sindicats, dos d'UGT i dos per CCOO.

La Comissió Paritària haurà de pronunciar-se en cada cas, sense que puga abstindre's de fer-ho amb el pretext de silenci, foscor o insuficiència del conveni.

El terme de pronunciament serà com a màxim de vint dies.

### Article 21. Indemnització acabament contracte

Les empreses pagaran una indemnització de dotze dies per any, o part proporcional, si és el cas, a l'expiració dels contractes, siga quina siga la seua modalitat, sempre que superen els sis mesos de duració i sempre que no tinguen establert un altre tipus d'indemnització.

### Article 22. Incapacitat Temporal

Es garantix a tots els treballadors afectats pel present conveni la percepció del 75% del seu salari a partir del quart dia de la seua situació d'Incapacitat Temporal per malaltia comuna i el 100%, en cas d'accident.

En el cas que la situació d'Incapacitat Temporal excedisca de quinze dies, els percentatges pactats es percebran des del primer dia de la baixa.

## CAPÍTULO IV *Acción social*

### Artículo 18. Acción social de la empresa

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de quince mil euros (15.000 €) para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para la profesión habitual absoluta, o gran invalidez por accidente extralaboral, y con indemnizaciones según baremo en caso de invalidez parcial por accidente extralaboral; así como la muerte no accidental por importe de tres mil euros (3.000 €).

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

A) El Gremio se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación este convenio. Con el fin de que unas empresas no queden más gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores o menor el número de éstos, la prima será única.

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del convenio, mediante solicitud fehaciente al Gremio, acompañando relación de trabajadores asalariados. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos.

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de los trabajadores del sector, no será válida la inclusión de los trabajadores en cualquier otra póliza que en todo caso tendrá consideración de voluntaria.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas las garantías de las contingencias si llegan a producirse.

E) Quedan exceptuado de su inclusión aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan su alta médica.

Para el año 2009, las cantidades establecidas en el presente artículo pasarán a ser de veinte mil euros (20.000€) y de cuatro mil euros (4.000€), respectivamente.

## CAPÍTULO V

### Artículo 19. Derecho supletorio

En lo no pactado en este convenio serán de aplicación las normas generales.

### Artículo 20. Mediación y arbitraje

Para la resolución de cuantas incidencias pudieran surgir sobre la interpretación del presente convenio, se crea una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros: cuatro nombrados por la parte empresarial, dos de Castellón, y dos de Valencia, y cuatro por los sindicatos, dos de UGT y dos por CCOO.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en cada caso, sin que pueda abstenerse de hacerlo con el pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia del convenio.

El término de pronunciamiento será como máximo de veinte días.

### Artículo 21. Indemnización finalización contrato

Las empresas abonarán una indemnización de doce días por año, o parte proporcional en su caso, a la expiración de los contratos, sea cual fuera su modalidad, siempre que superen los seis meses de duración y siempre que no tengan establecida otro tipo de indemnización.

### Artículo 22. Incapacidad temporal

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75% de su salario a partir del cuarto día de su situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común y el 100%, en caso de accidente.

Caso de que la situación de Incapacidad Temporal exceda de quince días, los porcentajes pactados se percibirán desde el primer día de la baja.

#### Article 23. Mobilitat

S'establix la mobilitat funcional i territorial en els termes que fixa el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 24. Desvinculació

En no pactar-se expressament formula de desvinculació, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 82, punt 3r, paràgraf tercer, del vigent text de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 25. Treball en festius

Les parts firmants del present conveni sustenten el principi de mantindre la inactivitat mercantil i laboral en diumenges i festius.

No obstant això, quan per l'autoritat competent siga declarat hàbil comercial un dia festiu o diumenge, i l'empresa decidísca l'activitat, si el personal professional de la plantilla, excepte moços i aprenents, no assegura la seua presència voluntàriament, almenys en el 50%, podrà establir-se un torn rotatiu de treball fins a completar el 50% mencionat, que es considera el mínim necessari per a garantir la deguda atenció al consumidor. Es podrà aconseguir un màxim de nou hores de treball efectiu, amb caràcter ordinari, gaudint d'una prima del 55% sobre el valor de l'hora ordinària.

No s'aplicarà en les empreses amb un sol treballador, en les quals en tot cas serà de mutu acord.

#### Article 26. Hores extraordinàries

Si es realitzen hores extraordinàries, estes seran compensades per mitjà de descans, o el seu pagament al 150% del salari base.

### CAPÍTOL VI *Contractació*

#### Article 27. Contractació

a) Contractes de Formació. La duració no podrà ser inferior a sis mesos, ni excedirà de dos anys, i en la resta s'ajustarà al determina la llei respecte a este tipus de contracte

b) Contracte en Pràctiques. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, en los cuales los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70% en el primer año y del 80% en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

c) Contractes Eventuals per Necesitats de la Producció. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Caso de contratarse por un periodo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez hasta los citados doce meses.

d) Contracte d'obra o servis. Es podrán contratar para la realización d'una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La duración máxima no podrá superar els dos anys.

e) Les vacants produïdes per jubilacions anticipades dels treballadors seran cobertes per mitjà de contractes de relleu.

f) Els contractes a temps parcial, tindran una duració mínima de dotze hores setmanals o quaranta-vuit mensuals.

Les indemnitzacions per acabament de contracte seran les establecidas en l'article 21 del present conveni.

#### Article 28. Formació contínua i ocupacional

Les parts firmants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació contínua, així com l'ocupacional, en el marc dels acords establits entre empresaris i treballadors, i s'atribuïxen l'encàrrec de desenvolupar Plans de Formació de Caràcter Sectorial, en les dues vessants de contínua i ocupacional.

#### Article 29. Conversió de contractes temporals en indefinitos

Les empreses podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.

#### Article 30. Prevenció de riscos laborals

Tant les empreses com els treballadors del sector, hauran d'assumir l'estricte compliment d'allò que s'ha legislat amb vista a la prevenció de riscos laborals.

#### Artículo 23. Movilidad

Se establece la movilidad funcional y territorial en los términos que fija el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 24. Descuelgue

No pactándose expresamente formula de descuelgue, se estará a lo dispuesto en el artículo 82, punto 3º, párrafo tercero, del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25. Trabajo en festivos

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingos y festivos.

No obstante, cuando por la Autoridad competente sea declarado hábil comercial un día festivo o domingo, y la empresa decida la actividad, si el personal profesional de la plantilla, excepto mozos y aprendices, no asegurara su presencia voluntariamente, al menos en el 50%, podrá establecerse un turno rotativo de trabajo hasta completar el citado 50%, que se considera el mínimo necesario para garantizar la debida atención al consumidor. Se podrá alcanzar un máximo de nueve horas de trabajo efectivo, con carácter ordinario, gozando de una prima del 55% sobre el valor de la hora ordinaria.

No será de aplicación en las empresas con un solo trabajador, en las que en todo caso será de mutuo acuerdo.

#### Artículo 26. Horas extraordinarias

De realizarse horas extraordinarias, éstas serán compensadas mediante descanso, o su abono al 150% del salario base.

### CAPÍTULO VI *Contratación*

#### Artículo 27. Contratación

a) Contratos de Formación. La duración no podrá ser inferior a seis meses, ni excederá de dos años, ajustándose, en el resto, a lo que determina la ley respecto a este tipo de contrato.

b) Contrato en Prácticas. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, en los que los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70% en el primer año y del 80% en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

c) Contratos Eventuales por Necesidades de la Producción. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Caso de contratarse por un periodo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez hasta los citados doce meses.

d) Contrato de obra o servicio. Se podrán contratar para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La duración máxima no podrá superar los dos años.

e) Las vacantes producidas por jubilaciones anticipadas de los trabajadores, serán cubiertas mediante contratos de relevo.

f) Los contratos a tiempo parcial, tendrán una jornada mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas en el artículo 21 del presente convenio.

#### Artículo 28. Formación continua y ocupacional

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos establecidos entre empresarios y trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar Planes de Formación de Carácter Sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

#### Artículo 29. Conversión de contratos temporales en indefinidos

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.

#### Artículo 30. Prevención de riesgos laborales

Tanto las empresas como los trabajadores del sector, deberán asumir el estricto cumplimiento de lo legislado en orden a la prevención de riesgos laborales.

### Article 31. Faltes i sancions.

#### Faltas

Es consideren faltas les accions o omissions que suposen incompliment o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals en vigor i, en especial, pel present conveni bàsic.

Així mateix, es consideren faltas les infraccions de qualsevol norma o disposició dictada en particular per cada empresa dins de les seues peculiars característiques.

Les faltes es classificaran, en consideració a la seu importància i transcendència, en lleus, greus i molt greus.

#### Faltas lleus

Es consideren faltas lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat, durant un període de trenta dies naturals, sense causa justificada.

2. No notificar en dos dies hàbils la baixa corresponent de I.T. o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

3. Faltar un dia al treball sense causa justificada en un període de trenta dies naturals.

4. L'abandó del treball sense causa justificada per breu temps.

5. Menuts descuits en la conservació del material i utensilis.

6. La falta incidental de neteja personal.

7. No comunicar el canvi de domicili, dins dels deu dies de produït.

8. Discutir sobre assumptes estranyos al treball.

9. L'embriaguesa ocasional.

10. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servici.

11. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.

#### Faltas greus

Té la consideració de faltas greus:

1. De quatre a vuit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals.

2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de trenta dies naturals. . Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produïsquen dos faltes en seixanta dies naturals, o tres faltes en cent vuitanta dies naturals.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi ha malícia, es considerarà falta molt greu.

4. Dedicar-se a jocs durant les hores de treball, siguen estos de la classe que siguin.

5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.

6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seu firma, fitxa, o targeta de control.

7. Negligència o desidia que afecta la bona marxa del treball.

8. La imprudència en acte de servei que implique risc greu d'accident o avaria de les instal·lacions; podrà ser considerada falta molt greu si hi ha malícia.

9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en l'obra o centre de treball, així com utilitzar per a ús propi les ferramentes de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.

10. La reincidència en les faltes lleus, excepte en les de puntualitat, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un trimestre.

11. L'ocultació de fets o faltas que el treballador haja presenciado, sempre que això ocasione perjuís greus, així com no advertir immediatament els seus caps sobre qualsevol anomalía d'importància que s'observe en les instal·lacions.

12. L'omissió a posta o per negligència, o ignorància inexcusable, d'informes manifestament injustos o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.

13. Els descuits i les equivocacions que es repetixen ben sovint, o els que originen perjuïts a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'estos errors a la direcció.

14. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.

#### Faltas molt greus

Són faltas molt greus:

### Artículo 31. Faltas y sanciones.

#### Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio básico.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiares características.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

#### Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales contados desde la primera falta, sin causa justificada.

2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de treinta días naturales.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material y utensilios.

6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.

7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

9. La embriaguez ocasional.

10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.

11. Aquellas otras de análoga naturaleza.

#### Faltas graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.

7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.

8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

12. La omisión a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repiten con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

#### Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

**1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntuatit al treball.**

Es consideren en esta situació, mes de vuit faltes no justificades de puntuatit en un període de trenta dies naturals, 16 faltes no justificades de puntuatit en un període de cent vuitanta dies naturals, i més de 24 faltes no justificades de puntuatit en un període d'un any.

En el cas de les faltes d'assistència, ho constitueix faltar al treball tres dies, sense causa justificada, durant un període de trenta dies.

**2. La indisciplina o desobediència en el treball.**

Entre altres, es consideraran casos d'indisciplina o desobediència:

2.1. Els descuits d'importància en la conservació dels materials màquines o ferramentes, quan d'este descuit es derive perill per als companys de treball o perjuí per a l'empresa.

2.2. Causar accident greu per imprudència o negligència inexorable.

2.3. Fumar en els llocs en què estiga prohibit per raons de seguretat i higiene. Esta prohibició haurà de figurar molt clarament en els llocs de perill per mitjà de cartells, banderes o qualsevol altre sistema convenient.

3. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisquen amb ells.

4. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball.

Entre altres, es considera transgressió de la bona fe contractual, eixir amb paquets o embolcalls del treball, negant-se a donar compte del seu contingut, quan se sol·licite pel personal encarregat d'esta missió.

**5. La disminució voluntària en el rendiment de la labor.**

6. L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercutixen negativament en el treball.

7. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempte el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si esta conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

**Sancions**

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, segons les faltes cometudes, seran les següents:

Per faltes lleus:

- a) Amonestació.
- b) Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies

Per faltes greus:

- a) Amonestació per escrit
- b) Suspensió d'ocupació i sou de tres fins a quinze dies

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.
- b) Acomiadament disciplinari

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven, el qual haurà de justificar la recepció o firmar la conformitat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguen imposar-se, s'entenen sempre sense perjuí de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors en l'empresa, si n'hi ha, haurà de dur informe de la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltas molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si n'hi ha, hauran de ser escoltats per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que esta circumstància li conste a l'empresari.

**Prescripció**

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies; i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió, i, en tot cas, als sis mesos de la seua comissió.

**1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.**

Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntuatit en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntuatit en un periodo de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntuatit en un periodo de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta días.

**2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.**

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de los materiales máquinas o herramientas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

2.3. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera trasgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

**5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.**

6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

**Sanciones**

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Despido disciplinario

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario.

**Prescripción**

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

#### ANNEX I

##### Taules salarials 2008

Director gerent	882,87
Encarregat general	746,77
Encarregat establiment	719,11
Cap administratiu	691,72
Comptable, Oficial administratiu	660,00
Auxiliar administratiu	633,87
Aspirant administratiu menor 18 anys	555,85
Mestre carnisser	746,77
Professional d'ofici de primera	691,72
Dependent major	691,72
Conductor de camió	691,72
Professional d'ofici de segona	660,00
Dependent	660,00
Conductor repartidor	660,00
Professional d'ofici de tercera	633,87
Ajudant de dependent	633,87
Mosso	628,64
Aprenent menor de 18 anys	555,85
Subalterns tots	628,64

#### ANNEX II

##### COMPLEMENT ASSISTENCIAL CONSOLIDAT

Director gerent	57,10
Encarregat general	48,30
Encarregat establiment	46,51
Cap administratiu	44,74
Comptable, Oficial administratiu	42,68
Auxiliar administratiu	40,98
Aspirant administratiu menor 18 anys	23,16
Mestre carnisser	48,30
Professional d'ofici de primera	44,74
Dependent major	44,74
Conductor de camió	44,74
Professional d'ofici de segona	42,68
Dependent	42,68
Conductor repartidor	42,68
Professional d'ofici de tercera	40,98
Ajudant de dependent	40,98
Mosso	40,66
Aprenent menor de 18 anys	23,16
Subalterns tots	40,86

Nota: Segons el que estableix l'article 17, no tenen dret a percebre este complement assistencial consolidat aquells empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

#### ANEXO I

##### Tablas salariales 2008

Director gerente	882,87
Encargado general	746,77
Encargado establecimiento	719,11
Jefe administrativo	691,72
Contable, Oficial administrativo	660,00
Auxiliar administrativo	633,87
Aspirante administrativo menor 18 años	555,85
Maestro carnicerio	746,77
Profesional de oficio de primera	691,72
Dependiente mayor	691,72
Conductor de camión	691,72
Profesional de oficio de segunda	660,00
Dependiente	660,00
Conductor repartidor	660,00
Profesional de oficio de tercera	633,87
Ayudante de dependiente	633,87
Mozo	628,64
Aprendiz menor de 18 años	555,85
Subalternos todos	628,64

#### ANEXO II

##### COMPLEMENTO ASISTENCIAL CONSOLIDADO

Director gerente	57,10
Encargado general	48,30
Encargado establecimiento	46,51
Jefe administrativo	44,74
Contable, Oficial administrativo	42,68
Auxiliar administrativo	40,98
Aspirante administrativo menor 18 años	23,16
Maestro carnicerio	48,30
Profesional de oficio de primera	44,74
Dependiente mayor	44,74
Conductor de camión	44,74
Profesional de oficio de segunda	42,68
Dependiente	42,68
Conductor repartidor	42,68
Profesional de oficio de tercera	40,98
Ayudante de dependiente	40,98
Mozo	40,66
Aprendiz menor de 18 años	23,16
Subalternos todos	40,86

Nota: Según lo establecido en el artículo 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquellos empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 19 de gener de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Mixta Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre aplicació en l'any 2009 de la jornada anual estableida en el text del conveni (8000535). [2009/1167]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 21 de novembre de 2008 sobre determinació de dies no laborables en l'any 2009 a fi d'assegurar el compliment de la jornada anual de 1.736 hores pactada en el Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Cement, subscrit per la Comissió Mixta Paritària, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 19 de gener de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de reunió de la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana

### Assistents

#### Representació empresarial:

##### Per APECC:

- Fernando Calpe García

##### Per ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzó

##### Per FEDCAM:

- Juan García Beltrán

- Rafael Moscat

- Vicente Cerezo Novejarque

#### Representació sindical:

##### Per FECOMA-CCOO:

- Edmundo Escobar Ferrer

- Francisco Roca Zamora

- Miguel Montalbán Gámez

- Atilano Escobar Iniesta

- Jose Manuel Soriano Navarro

- Luis Cruz Cruzado

- Francisco Mejías Albiñana

##### Per MCA – UGT:

- Miguel Sebastián Ara

- Elvira Martínez Rodríguez

- Javier Edo Peirats

- Vicente Mas Lambies

A València, el 21 de novembre de 2008, a les 11.00 hores es reuniuen en els locals de FEVEC els membres de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats de Cement, indicats al marge, a fi d'elaborar el calendari laboral per a

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre aplicación en el año 2008 de la jornada anual establecida en el texto del convenio (8000535). [2009/1167]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 21 de noviembre de 2008 sobre determinación de días no laborables en el año 2009 a fin de asegurar el cumplimiento de la jornada anual de 1.736 horas pactada en el Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Mixta Paritaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 19 de enero de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana

### Asistentes

#### Representación empresarial:

##### Por APECC:

- Fernando Calpe García

##### Por ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzó

##### Por FEDCAM:

- Juan García Beltrán

- Rafael Moscat

- Vicente Cerezo Novejarque

#### Representación sindical:

##### Por FECOMA-CCOO:

- Edmundo Escobar Ferrer

- Francisco Roca Zamora

- Miguel Montalbán Gámez

- Atilano Escobar Iniesta

- Jose Manuel Soriano Navarro

- Luis Cruz Cruzado

- Francisco Mejías Albiñana

##### Por MCA – UGT:

- Miguel Sebastián Ara

- Elvira Martínez Rodríguez

- Javier Edo Peirats

- Vicente Mas Lambies

En Valencia, a 21 de noviembre de 2008, siendo las 11.00 horas, se reúnen en los locales de FEVEC, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario

l'any 2009, en virtut de la jornada anual, establida en l'article 35-A del IV Conveni General de Derivats del Cement.

Una vegada estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada establecida de 1.736 hores en l'any 2009, acorden:

1r) Llevat de pacte en contra entre empresa i treballadors, que podran establir el calendari que liurement convinguen, per a l'any 2009 les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com no laborables, els dies següents, a efectes d'assegurar el compliment de la referida jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu, equivalent a 217 dies laborables de 8 hores diàries.

En el cas que les festes locals coincidisquen en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a reducció de jornada, es compensarà el seu gaudi amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han computat per al seu càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacances per a l'any 2009.

València

- 2 i 5 de gener.
- 18 i 20 de març
- 2 de novembre
- 7 de desembre
- 24, 30 i 31 de desembre

Alacant

- 2 i 5 de gener.
- 20 de març
- 8 d'abril
- 7, 24 i 31 de desembre
- El dia anterior i posterior a una de les dues festes locals.

Castelló

- 2 i 5 de gener
- 20 de març
- 7, 24, 28, 29, 30 i 31 de desembre

2) Es facilita Beatriz Elipe Songel per a fer els tràmits de registre, dipòsit i publicació.

Sense més assumptes que tractar, una vegada llegida i firmada la present acta per un membre de cada representació, s'alça la sessió.

laboral para el año 2009, en virtud de la jornada anual de trabajo establecida en el artículo 35 – A del IV Convenio General de Derivados del Cemento.

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2009, acuerdan:

1º) Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan, para el año 2009 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que, las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como reducción de jornada, se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2009:

Valencia:

- 2 y 5 de enero.
- 18 y 20 de marzo.
- 2 de noviembre.
- 7 de diciembre
- 24, 30 y 31 de diciembre.

Alicante:

- 2 y 5 de enero
  - 20 de marzo
  - 8 de abril
  - 7, 24 y 31 de diciembre
  - El dia anterior y posterior a una de las dos fiestas locales.
- Castellón:
- 2 y 5 de enero
  - 20 de marzo
  - 7, 24, 28, 29 30 y 31 de diciembre

2º) Se facilita a Beatriz Elipe Songel para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente Acta, por un miembro de cada representación, se levanta la sesión.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 4 de febrer de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre revisió salarial per a l'any 2009 en el Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana (codi 8000715). [2009/1881]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 19 de gener de 2009 per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2009, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pel sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la seuva inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de febrer de 2009.— El director general de Treball i Seguretat Laboral: Romà Ceballos Sancho.

*Taules salarials corresponents a l'any 2009 del conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana*

Alacant, 19 de gener de 2009

### Assistents:

Per UGT:  
Joaquín Culíañez Cebrián  
Jesús Fernández Ortego  
Miguel Iriarte Martínez  
Pedro Fernández Ruz

### Assessors:

José Sagredo López  
Aurelio Sánchez Antón  
Francisco Moya Samper  
Per ACVEA  
Antonio Català Paracuellos  
Juan de Dios Pastor Cano  
Juan Antonio Pascual Tejedor  
Manuel Santacruz Lillo

Assessor:  
José Javier Berenguer Sanchez

A Alacant, el 19 de gener de 2009, es reunixen els anteriorment relacionats, components tots de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la comunitat valenciana a fi de complir al que disposa la disposició transitòria única i en els articles 34, 39 i 43 del conveni esmentat.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre revisión salarial para el año 2009 en el Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana (código 8000715). [2009/1881]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 19 de enero de 2009 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2009, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ACVEA, y de otra, por el sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de febrero de 2009.— El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Tablas salariales correspondientes al año 2009 del convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Valenciana*

Alicante, 19 de enero de 2009

### ASISTENTES:

Por UGT:  
Joaquín Culíañez Cebrián  
Jesús Fernández Ortego  
Miguel Iriarte Martínez  
Pedro Fernández Ruz

### Asesores:

José Sagredo López  
Aurelio Sánchez Antón  
Francisco Moya Samper  
Por ACVEA  
Antonio Catalán Paracuellos  
Juan de Dios Pastor Cano  
Juan Antonio Pascual Tejedor  
Manuel Santacruz Lillo

Asesor:  
José Javier Berenguer Sanchez

En Alicante, a 19 de enero de 2009, se reúnen los anteriormente relacionados, componentes todos de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la comunidad valenciana al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición transitoria única y en los artículos 34, 39 y 43 del citado convenio.

*Primer*

Una vegada que ha quedant constatat pel Govern que el IPC real de 2008, és de l'1,4%, en aplicació del que disposen els articles 34.1, 34.2, 34.4, 39 i 43.7 del conveni col·lectiu autonòmic vigent es procedix a la revisió salarial definitiva per a l'any 2009, aplicant un increment salarial del 2,8% sobre els conceptes de Salari Base, Plus d'Ambulància i Dietes, i un increment de l'1,4% sobre els conceptes de Plus de Festius i Dispositiu de Localització, que queden fixats en les quanties que a continuació es detallen:

Conceptes econòmics i salarials definitius 2009

Article 34é.1 i 2. Salari base i plus d'ambulància.

*Primer*

Una vez que ha quedando constatado por el Gobierno que el IPC real de 2008, es del 1,4%, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 34.1, 34.2, 34.4, 39 y 43.7 del convenio colectivo autonómico vigente se procede a la revisión salarial definitiva para el año 2009, aplicando un incremento salarial del 2,8% sobre los conceptos de Salario Base, Plus Ambulanciero y Dietas, y un incremento del 1,4% sobre los conceptos de Plus de Festivos y Dispositivo de Localización, quedando fijados todos ellos en las cuantías que a continuación se detallan:

Conceptos económicos y salariales definitivos 2009

Artículo 34º.1 y 2. Salario base y plus ambulanciero.

TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2009

	SAL.BASE	PLUS AMB	TOTAL
<b>GRUP A)</b>			
Director	1.682,41	168,22	1.850,64
Director d'Àrea	1.524,02	152,40	1.676,42
Metge	1.666,36	166,63	1.832,99
Tècnic Superior	1.666,36	166,63	1.832,99
Tècnic Mitjà	1.249,78	124,94	1.374,72
Diplomat	1.249,78	124,94	1.374,72
ATS	1.249,78	124,94	1.374,72
<b>GRUP B).1</b>			
Cap d'Equip	1.017,45	101,73	1.119,18
Oficial 1ª Admtiu.	993,42	99,35	1.092,77
Aux. Admtiu.	841,23	84,12	925,35
Aspe. Admtiu.	720,96	72,10	793,06
<b>GRUP B).2</b>			
Analista de sistemes	1.666,36	166,63	1.832,99
Programador	993,42	99,35	1.092,77
Operador	841,23	84,12	925,35
<b>GRUP B).3</b>			
Telefonista	849,21	84,90	934,11
Ordenança	841,23	84,12	925,35
Personal neteja	726,82	72,68	799,51
Treballador en formació	720,96	72,10	793,06
<b>GRUP C)</b>			
Cap de Trànsit	1.017,45	101,73	1.119,18
Cap d'Equip	929,33	92,93	1.022,26
TTS-Conductor Portalliteres	919,40	122,89	1.042,29
TTS-Ajud. Conductor Portalliteres	801,02	104,15	905,17
TTS- Portalliteres	753,05	96,16	849,21
Cap de Taller	973,01	97,28	1.070,28
Mecànic	908,52	90,85	999,37
Ajud. Mecànic	801,13	80,10	881,23
Xapista	873,23	87,34	960,57
Pintor	873,23	87,34	960,57

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2009

	SAL.BASE	PLUS AMB	TOTAL
<b>GRUPO A)</b>			
Director	1.682,41	168,22	1.850,64
Director de Área	1.524,02	152,40	1.676,42
Médico	1.666,36	166,63	1.832,99
Técnico Superior	1.666,36	166,63	1.832,99
Técnico Medio	1.249,78	124,94	1.374,72
Diplomado	1.249,78	124,94	1.374,72
ATS	1.249,78	124,94	1.374,72
<b>GRUPO B).1</b>			
Jefe de Equipo	1.017,45	101,73	1.119,18
Oficial 1ª Admvtvo.	993,42	99,35	1.092,77
Aux. Admvtvo.	841,23	84,12	925,35
Asp. Admvtvo.	720,96	72,10	793,06
<b>GRUPO B).2</b>			
Analista de sistemas	1.666,36	166,63	1.832,99
Programador	993,42	99,35	1.092,77
Operador	841,23	84,12	925,35
<b>GRUPO B).3</b>			
Telefonista	849,21	84,90	934,11
Ordenanza	841,23	84,12	925,35
Personal Limpieza	726,82	72,68	799,51
Trabajador en formación	720,96	72,10	793,06
<b>GRUPO C)</b>			
Jefe de Tráfico	1.017,45	101,73	1.119,18
Jefe de Equipo	929,33	92,93	1.022,26
TTS-Conductor Camillero	919,40	122,89	1.042,29
TTS-Aydte. Conductor Camillero	801,02	104,15	905,17
TTS-Camillero	753,05	96,16	849,21
Jefe de Taller	973,01	97,28	1.070,28
Mecánico	908,52	90,85	999,37
Ayte. Mecánico	801,13	80,10	881,23
Chapista	873,23	87,34	960,57
Pintor	873,23	87,34	960,57

Article 34.4. Plus de festius  
29,41 € per festiu.

Article 39. Dietes.

Dinar.....	11,67 €
Sopar.....	11,67 €
Pernocta i desdejuni...	15,87 €
Suma dels 3 conceptes...	39,21 €

Artículo 34.4. Plus de festivos  
29,41 € por festivo.

Artículo 39. Dietas.

Comida.....	11,67 €
Cena.....	11,67 €
Pernocta y desayuno...	15,87 €
Suma de los 3 conceptos...	39,21 €

Article 43.7. Dispositiu de localització  
32,64 € per dia.

*Segon*

Els conceptes salarials i les condicions econòmiques per al 2009 s'aplicaran amb efectes del dia 1 de gener de 2009, i s'hauran d'aplicar en les nomines corresponents al mes de gener de 2009.

*Tercer*

S'autoritza Aurelio Sánchez Antón, perquè en nom i representació de la Comissió Paritària, presente per al seu registre les taules salarials els i conceptes econòmics per a l'any 2009 ací aprovades.

La present acta és firmada en prova de conformitat per la Comissió Paritària del conveni, i s'acorda enviar-la per al seu registre en el Direcció General de Treball i posterior publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Artículo 43.7. Dispositivo de localización  
32,64 € por día.

*Segundo*

Los conceptos salariales y condiciones económicas para 2009 se aplicarán con efectos del día 1º de enero de 2009, debiendo aplicarse en las nominas correspondientes al mes de enero de 2009.

*Tercero*

Se autoriza a Aurelio Sánchez Antón, para que en nombre y representación de la Comisión Paritaria, presente para su registro las tablas salariales y conceptos económicos para el año 2009 aquí aprobadas.

La presente acta es firmada en prueba de conformidad por la Comisión Paritaria del convenio, acordándose remitir la misma para su registro en el Dirección General de Trabajo y posterior publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de febrer de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2009 (Codi número 8000325). [2009/2489]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 6 de febrer de 2009 per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2009, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial Piroval, i de l'altra, per les organitzacions sindicals FIA-UGT-PV i FITEQA CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de febrer de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

València, 6 de febrer de 2009

Reunida en el dia de hui a les 9 hores, la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana en el domicili de Piroval, els integrants de la qual apareixen detallats al peu del present document, arriben als següents

## ACORDS

### Primer

Vist l'article 10 del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana 2007-2009 (Clau conveni 8000325) i pel que fa a l'anualitat 2008 (efectes econòmics des de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2008), una vegada constatat l'IPC definitiu de l'any 2008, xifrat en el 1,4, no és procedent efectuar revisió de les taules salarials de 2008, publicades en el DOCV de data 7.05.08 i, en conseqüència, s'elevan estes a definitives.

### Segon

Així mateix, i en aplicació del que preveu l'article 9 del text del Conveni, es fixen les retribucions salarials per a l'any 2009, que s'han obtingut d'aplicar un increment del 2,85% sobre les taules salarials definitives de l'any 2008.

En annex I es reproduïxen les categories i els salariis corresponents per a l'any 2009.

### Tercer

El pagament de diferències salarials motivat per les taules adjuntes, es pagarà als treballadors al mes següent a la publicació del present acord en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana sobre Revisión Salarial para el año 2009 (código número 8000325). [2009/2489]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 6 de febrero de 2009 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana sobre Revisión Salarial para el año 2009, suscrito, de una parte, por la organización empresarial PIROVAL, y de otra, por los sindicatos FIA-UGT-PV y FITEQA-CC.OO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de febrero de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Valencia, 6 de febrero de 2009

Reunida en el día de hoy a las 9 horas, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana en el domicilio de PIROVAL, cuyos integrantes aparecen relacionados al pie del presente documento, llegan a los siguientes

## ACUERDOS

### Primer

Visto el contenido del artículo 10 del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana 2007-2009 (Clave Convenio 8000325) y por lo que concierne a la anualidad de 2008 (Efectos económicos desde el 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2008), como quiera que una vez constatado el IPC definitivo del año de 2008, quedó cifrado en el 1,4%, no procede efectuar revisión alguna de las tablas salariales de 2008, publicadas en el DOCV de fecha 7.05.08 y en su consecuencia se elevan las mismas a definitivas.

### Segundo

Asimismo y en aplicación de lo previsto en el artículo 9 del texto del Convenio, se procede a fijar las retribuciones salariales para el año 2009; habiéndose obtenido las mismas, de aplicar un incremento del 2,85% sobre las tablas salariales definitivas del año 2008.

En anexo I se reproducen categorías y salarios correspondientes para el año 2009.

### Tercero

El pago de diferencias salariales motivado por las tablas adjuntas, se abonará a los trabajadores al mes siguiente a la publicación del presente acuerdo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Quart

Les parts que hi intervenen faculten Pedro Carceller Roda per a efectuar els tràmits pertinents davant l'Autoritat Laboral perquè procedisca a la inscripció, registre i publicació posterior del present acord.

En no haver-hi més assumptes per tractar i haver adoptat els presents acords per unanimitat dels membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana, se subscriu en el lloc i la data amunt indicats.

Per PIROVAL:

Jose Vicente Nebot Peñarroja  
 Ricardo Caballer Estellés  
 Guillermo Rodríguez-Bronchú Orts  
 Pedro Carceller Roda  
 Per FIA-UGT-PV  
 Ignacio Cots Chafer  
 Per FITEQA de CCOO-PV  
 Andrés Soria Palomares.  
 Irene Trinidad Cerezo Albusax  
 Miguel Ángel Castelló Garfella

Cuarto

Las partes intervinientes facultan a Pedro Carceller Roda para efectuar los trámites pertinentes ante la Autoridad Laboral para que proceda a la inscripción, registro y posterior publicación del presente acuerdo.

Y no habiendo más asuntos a tratar, habiéndose adoptado los presentes acuerdos, por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valencia, se suscribe en el lugar y fecha arriba indicado.

Por PIROVAL:

Jose Vicente Nebot Peñarroja  
 Ricardo Caballer Estellés  
 Guillermo Rodríguez-Bronchú Orts  
 Pedro Carceller Roda  
 Por FIA-UGT-PV  
 Ignacio Cots Chafer  
 Por FITEQA de CCOO-PV  
 Andrés Soria Palomares.  
 Irene Trinidad Cerezo Albusax  
 Miguel Ángel Castelló Garfella

ANNEX I

TAULES SALARIALS ANY 2009

CATEGORÍA	S. BASE	P.CONVENI	PERILLOSITAT
ENCARREGAT	42,02	3,46	10,50
CAPATÀ	37,88	3,46	9,47
OFIC. 1 ADM.	32,75	3,46	8,19
OFIC. 2 ADM.	29,55	3,46	7,39
AUXILIAR ADM.	27,88	3,46	6,97
GUARDA JURAT	27,88	3,46	6,97
VIGILANT	26,18	3,46	6,55
OFICIAL 1.	32,75	3,46	8,19
OFICIAL 2.	29,55	3,46	7,39
OFICIAL 3.	27,88	3,46	6,97
AJUDANT	27,88	3,46	6,97
PEÓ	26,18	3,46	6,55
APRENENT	21,30	3,46	5,32
XOFER 1.	32,75	3,46	8,19
XOFER 2.	29,55	3,46	7,39

PLUSOS DE DISPARADA ANY 2009

CATEGORIA	FESTIU COMPLET	MIG FESTIU	DIA LAB. COMPLET	MIG DIA LABORAB.
ENCARREGAT	127,12	64,70	63,56	31,79
CAPATÀ	115,57	58,82	57,79	28,90
OFICIAL 1.	107,99	54,96	53,99	27,01
OFICIAL 2.	89,95	45,80	44,98	22,49
OFICIAL 3.	79,18	40,29	39,60	19,80
AJUDANT	79,18	40,29	39,60	19,80
PEÓ	64,80	32,99	32,40	16,21
APRENENT	52,77	26,84	26,39	13,20
XOFER/MUNTADOR				
DISPARADES de 1 <sup>a</sup>	107,99	54,96	53,99	27,01
XOFER/MUNTADOR				
DISPARADES de 2 <sup>a</sup>	89,95	45,80	44,98	22,49

Pertocarà el pagament de plus de disparada del xofer muntador de primera quan este xofer dirigísca, sota la seua responsabilitat, munte i/o dispare l'acte.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

CATEGORÍA	S. BASE	P. CONVENIO	PELIGROSIDAD
ENCARGADO	42,02	3,46	10,50
CAPATAZ	37,88	3,46	9,47
OFIC. 1 ADM.	32,75	3,46	8,19
OFIC. 2 ADM.	29,55	3,46	7,39
AUXILIAR ADM.	27,88	3,46	6,97
GUARDA JURA.	27,88	3,46	6,97
VIGILANTE	26,18	3,46	6,55
OFICIAL 1.	32,75	3,46	8,19
OFICIAL 2.	29,55	3,46	7,39
OFICIAL 3.	27,88	3,46	6,97
AYUDANTE	27,88	3,46	6,97
PEÓN	26,18	3,46	6,55
APRENDIZ	21,30	3,46	5,32
XOFER 1.	32,75	3,46	8,19
XOFER 2.	29,55	3,46	7,39

PLUSSES DE DISPARO AÑO 2009

CATEGORÍA	FESTIVO COMPLETO	MEDIO FESTIVO	DÍA LAB. COMPLETO	MEDIO DIA LABORAB.
ENCARGADO	127,12	64,70	63,56	31,79
CAPATAZ	115,57	58,82	57,79	28,90
OFICIAL 1.	107,99	54,96	53,99	27,01
OFICIAL 2.	89,95	45,80	44,98	22,49
OFICIAL 3.	79,18	40,29	39,60	19,80
AYUDANTE	79,18	40,29	39,60	19,80
PEÓN	64,80	32,99	32,40	16,21
APRENDIZ	52,77	26,84	26,39	13,20
XOFER/MONTADOR				
DISPAROS de 1 <sup>a</sup>	107,99	54,96	53,99	27,01
XOFER/MONTADOR				
DISPAROS de 2 <sup>a</sup>	89,95	45,80	44,98	22,49

Procederá al abono de plus de disparo del chofer montador de primera cuando dicho chofer dirija, bajo su responsabilidad, monte y/o dispare el acto/s

Pertocarà el pagament de plus de disparada del xofer muntador de segona en la resta d'activitat de l'acte.

Els pluses de disparades, quan es referisquen al dia complet (laboral o festiu) experimentaran un augment del 20% quan la tornada al seu domicili ultrapasse les 2,00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i viatge de tornada

Article 12. Plus xofer muntador

- Conductor 1 <sup>a</sup>	15,72
- Conductor 2 <sup>a</sup>	10,49

Article 14. Desplaçaments i dietes

- 1 Menjada	17,57
- 2 Menjades	29,44
- Plus transport per km	0,36

Procederá el abono del plus de disparo del chofer montador de segunda en el resto de actividades del/os acto/os.

Estos pluses de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20%, cuando al regreso a su domicilio sobrepase las 2, 00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso.

Artículo 12. Plus Chofer/Montador:

- Conductor 1 <sup>a</sup> :	15,72
- Conductor 2 <sup>a</sup> :	10,49

Artículo 14. Desplazamientos y Dietas:

- 1 Comida:	17,57
- 2 Comidas:	29,44
- Plus Transporte por km.:	0,36

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 de març de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del XXVIII Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València sobre revisió salarial per a l'any 2009 (Codi núm. 8000565). [2009/4344]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 13 de febrer de 2009 per la Comissió Paritària del XXVIII Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València sobre revisió salarial per a l'any 2009, subscrit d'una part per l'organització empresarial ASEMA, i de l'altra pels sindicats FITEQA- CC OO i FIA-UGT i, d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrita en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicada en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 13 de març de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de les Indústries de la Marroquineria de les Províncies de Castelló i València

València, 13 de febrer de 2009

### Reunits

D'una part, l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València, abreujadament ASEMA, CIF G-46550976, amb domicili social a València, c/Jesús, 4-1r-1<sup>a</sup>, composta pels membres representants següents:

- Roberto Alcantud Pérez
- Francisco Carrasco Suay.
- Juan Luis Marqués Romero, (assessor).

De l'altra, els sindicats Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-FITEQA) i Unió General de Treballadors (UGT-FIA) constituïts a través dels representants següents:

#### Per UGT-FIA:

- Oscar Ortega Vicente.
- Alfredo Sanmartín Beneyto, (assessor).
- M<sup>a</sup>. Jose Carboneras Torralba.
- Fernando Picó Pla.

#### Per CCOO-FITEQA:

- Pilar Beltrán Torres.
- Josefa Ruiz Barranco.
- Juliana García Sánchez.
- Francisco Cordellat Lahoz, (assessor).

### Manifesten

I. Es constituïxen en Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu núm. XXVIII del sector de la Indústria de la Marroquineria de les províncies de Castelló i de València.

II. La Comissió Paritària resoldrà sobre els punts següents:

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del XXVIII Convenio Colectivo para la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia sobre revisión salarial para el año 2009 (código número 8000565). [2009/4344]*

Vista el acta del Acuerdo celebrado el 13 de febrero de 2009 por la Comisión Paritaria del XXVIII Convenio Colectivo para la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia sobre Revisión Salarial para el año 2009, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ASEMA, y de otra, por los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 13 de marzo de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de las Industrias de la Marroquinería de las Provincias de Castellón y Valencia

Valencia, 13 de febrero de 2009

### Reunidos

De una parte: la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, abreviadamente ASEMA, con CIF: G-46550976, con domicilio social en Valencia, Cl. Jesús nº 4, 1º, 1<sup>a</sup>, compuesta por los siguientes miembros representantes:

- Roberto Alcantud Pérez,
- Francisco Carrasco Suay,
- Juan Luis Marques Romero, (asesor)

De otra parte: los sindicatos Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-Fiteqa) y Unión General de Trabajadores (UGT-FIA) constituidos a través de los siguientes representantes:

#### Por UGT-FIA:

- Oscar Ortega Vicente,
- Alfredo Sanmartín Beneyto, (asesor)
- M<sup>a</sup>. Jose Carboneras Torralba,
- Fernando Picó Plá,

#### Por CCOO-FITEQA:

- Pilar Beltrán Torres.
- Josefa Ruiz Barranco.
- Juliana García Sánchez
- Francisco Cordellat Lahoz (asesor)

### Manifiestan

I. Se constituyen en Comisión Paritaria del Convenio Colectivo nº XXVIII del sector de la Industria de la Marroquinería de las provincias de Castellón y de Valencia.

II. La Comisión Paritaria va a resolver sobre los siguientes puntos:

Ir. Interpretació i aplicació de l'article 10 del Conveni Col·lectiu (DOCV núm. 5.843, de data 05/09/08) pel que fa a l'aplicació de la clàusula de revisió salarial sobre la taula salarial de l'any 2008, una vegada que s'han constatat els indexs d'inflació del dit any.

2n. Determinació i publicació dels salariis provisionals de l'any 2009.

III. En la constitució de la Comissió s'ha respectat l'article 14 del mateix conveni, a excepció del nombre de membres de cada una de les parts representades, però que en haver unanimitat de tots ells no constitueix cap impediment per a la validesa de l'acord que es prenga al si de la comissió.

IV. Als efectes previstos en el punt II, s'aprova per unanimitat de totes les parts la següent

#### ACTA

Primer. L'article 10 del conveni col·lectiu núm. XXVIII estableix literalment:

«S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establert per l'INE registre el 31.12.2008 un increment respecte al 31.12.2007 superior al 2,5%, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01.01.2008 i per a dur-lo a terme es prendrà com a referència els salariis base definitius de 2007.

Els conceptes salariais establerts en els articles 20 i 23 del conveni no es veuran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establerts en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salarial base».

Segon. Segons certificació estesa per l'Institut Nacional d'Estadística, la inflació acumulada de l'any 2008 ha resultat ser d'un 1,4%. Per tant no pertoca l'aplicació de la clàusula de revisió del conveni, per això les taules salariales definitives de l'any 2008 són les publicades en el DOCV núm. 5843 de 05.09.2008.

Tercer. En virtut d'això es publiquen les taules salariales provisionals de l'any 2009, aplicant el que disposa l'article 10 període 2009 que estableix:

#### «Any 2009

L'increment salarial pactat serà el IPC previst pel govern per a eixe any més 1,25% a aplicar sobre el concepte salarial "salari base" establert en el conveni en l'article 19é, així mateix i al marge del IPC referit, s'incrementarà un 2,50% el concepte salarial incentiu o plus d'activitat establert en l'article 23 del text legal i el concepte salarial "antiguitat" establert en l'article 20 quedarà incrementat també, en un 2,50%.

S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establert per l'INE registre el 31.01.2009 un increment respecte al 31.12.2008 superior en mig punt (0,5%) a l'IPC previst pel govern per al dit any, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01.01.2009 i per a dur-lo a terme es prendrà com a referència els salariis base definitius de 2008.

Els conceptes salariais establerts en els articles 20 i 23 del conveni no es veuran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establerts en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salarial base».

A continuació s'adjunten les taules salariales definitives de l'any 2007 aprovades com annex I

1º. Interpretación y aplicación del artículo 10º del Convenio Colectivo (DOGV nº 5843 de fecha 05.09.2008) en lo concerniente a la aplicación de la cláusula de revisión salarial sobre la tabla salarial del año 2008, una vez se han constatado los índices de inflación de dicho año.

2º. Determinación y publicación de los salarios provisionales del año 2009.

III. En la constitución de la Comisión se ha respetado el artículo 14º del propio convenio, a excepción del número de miembros de cada una de las partes representadas, pero que al existir unanimidad de todos ellos no constituye impedimento alguno a la validez del acuerdo que se tome en el seno de la comisión.

IV. A los efectos previstos en el manifestando II, se aprueba por unanimidad de todas las partes la siguiente,

#### ACTA

Primer. El artículo 10º del Convenio Colectivo nº XXVIII establece literalmente:

«Se establece una cláusula de revisión única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31.12.2008 un incremento respecto al 31.12.2007 superior al 2,5% por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01.01.2008 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos de 2007.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salarial base».

Segundo. Según certificación extendida por el Instituto Nacional de Estadística, la inflación acumulada del año 2008 ha resultado ser de un 1,4%. Por tanto no procede la aplicación de la cláusula de revisión del Convenio, por ello las tablas salariales definitivas del año 2008 son las publicadas en el DOGV nº 5843 de 05.09.2008.

Tercero. En virtud de lo anterior se procede a la publicación de las tablas salariales provisionales del año 2009, aplicando lo establecido en el artículo 10 periodo 2009 que establece:

#### «Año 2009

El incremento salarial pactado será el IPC previsto por el gobierno para ese año más 1,25% a aplicar sobre el concepto salarial "salario base" establecido en el convenio en su artículo 19º, así mismo y al margen del IPC referenciado, se incrementará un 2,50% el concepto salarial incentivo o plus de actividad establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial "antigüedad" establecido en el artículo 20 quedará incrementado también, en un 2,50%.

Se establece una cláusula de revisión salarial única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31.12.2009 un incremento respecto al 31.12.2008 superior en medio punto (0,5%) al IPC previsto por el gobierno para dicho año, por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01/01/09 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos de 2008.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salario base».

A continuación se adjuntas las tablas salariales provisionales del año 2009 aprobadas como anexo I:

ANNEX I

Taula salarial any 2009

Taula salarial vigent de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2009

Grup professional primer. Subalterns: retribució mensual  
Euros

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat Consolidada
Emmagatzemista/ Llister	691,86	170,80	492,44
Ordenança	691,86	170,80	492,44
Xofer	715,74	181,51	509,43
Grum o ordinari	691,86	170,80	492,44

Grum o ordinari amb contracte subscrit abans del 01/01/98 seran retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

Grup professional segon. Personal obrer: retribució diària  
Euros

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat Consolidada
Oficial de primera	24,60	8,77	17,53
Oficial de segona	23,92	8,53	17,04
Oficial de tercera	23,51	8,26	16,73
Especialista i ajudant	23,27	8,04	16,57
Peó	22,96	8,04	16,57
Aprendent 1r any	19,42		
Aprendent 2n any	21,35		
Aprendent 3r any	23,49		
Cont. Formació	19,97		

Grup professional tercer. Personal administratiu i  
personal mercantil: retribució mensual.  
Euros

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat Consolidada
Cap de secció	786,55	252,96	559,83
Cap de negociat	760,87	254,17	541,57
Cap de compres i vendes	894,38	233,61	636,57
Cap de magatzem	838,09	225,71	595,14
Oficial de primera	738,98	238,47	525,96
Oficial de segona	718,47	228,46	511,37
Viatjant	760,85	210,28	541,56
Auxiliar	705,21	222,40	501,93
Dependent de magatzem	691,86	196,59	492,44
Telefonista	691,86	198,86	492,44

ANEXO I

Tabla salarial año 2009

Tabla salarial vigente del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009

Grupo profesional primero. Subalternos: retribución mensual  
Euros

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad Consolidada
Almacenero/listero	691,86	170,80	492,44
Ordenanza	691,86	170,80	492,44
Chofer	715,74	181,51	509,43
Botones o recadero	691,86	170,80	492,44

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01/01/98 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

Grupo profesional segundo. Personal obrero: retribución diaria  
Euros

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad Consolidada
Oficial de primera	24,60	8,77	17,53
Oficial de segunda	23,92	8,53	17,04
Oficial de tercera	23,51	8,26	16,73
Especialista y ayudante	23,27	8,04	16,57
Peón	22,96	8,04	16,57
Aprendiz 1º año	19,42		
Aprendiz 2º año	21,35		
Aprendiz 3º año	23,49		
Cont. Formación	19,97		

Grupo profesional tercero. Personal administrativo y  
personal mercantil: retribución mensual.  
Euros

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad Consolidada
Jefe de sección	786,55	252,96	559,83
Jefe de negociado	760,87	254,17	541,57
Jefe de compras y ventas	894,38	233,61	636,57
Jefe de almacén	838,09	225,71	595,14
Oficial de primera	738,98	238,47	525,96
Oficial de segunda	718,47	228,46	511,37
Viajante	760,85	210,28	541,56
Auxiliar	705,21	222,40	501,93
Dependiente de almacén	691,86	196,59	492,44
Telefonista	691,86	198,86	492,44

Grup professional quart. Personal tècnic no titulat:  
 retribució mensual.  
 Euros

	<i>Salari base</i>	<i>Plus activitat</i>	<i>Antiguitat Consolidada</i>
Encarregat general de fabricació	914,90	262,33	651,23
Encarregat de secció i cap de Taller	812,43	262,33	578,15
Modelista-Patronista	726,63	250,10	517,19
Dibuixant- Projectista	726,63	250,10	517,19
Mestre tallador	726,63	250,10	517,19

Grupo profesional cuarto. Personal técnico no titulado:  
 Retribución mensual.  
 Euros

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad Consolidada</i>
Encargado general de fabricación	914,90	262,33	651,23
Encargado de sección y jefe de taller	812,43	262,33	578,15
Modelista-Patronista	726,63	250,10	517,19
Dibujante- Proyectista	726,63	250,10	517,19
Maestro cortador	726,63	250,10	517,19

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 26 de març de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Residències Materno-infantils i Servei d'Ajuda a Domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, sobre revisió salarial per a l'any 2009 (taules A i B) i 2010 (taula B) (Codi núm. 8000305). [2009/4652]*

Vista l'acta de l'accord subscrit el 3 de febrer de 2009 sobre revisió salarial per a l'any 2009 (taules A i B) i 2010 (taula B) del Conveni Col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Residències Materno-infantils i Servei d'Ajuda a Domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritària, que està integrada, d'una part per les organitzacions empresarials AERTE i AEES, i de l'altra, pels sindicats FSP-UGT-PV i FSS-CC OO-PV, i d'accord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'accord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 26 de març de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Residencias Materno-infantiles y el Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2009 (tablas A y B) y 2010 (tabla B) (Código nº 8000305). [2009/4652]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 3 de febrero de 2009 sobre Revisión Salarial para el año 2009 (tablas A y B) y 2010 (tabla B) del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Residencias Materno-infantiles y el Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AERTE y AEES, y de otra, por el sindicato FSS-CC.OO.PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 26 de marzo de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

TAULA SALARIAL «A»		ANY 2009			
GRUP	CATEGORIA	SALARI	PLUS (x 12)	TOTAL	PLUS
		BASE (x 14)	ASSISTÈNCIA	ANUAL	COMPENSATORI
A	DIRECTOR	1606,62	49,80	23090,24	
B	METGE	1506,20	46,68	21647,05	
B	PSICÒLEG	1506,20	46,68	21647,05	
B	ADVOCAT	1506,20	46,68	21647,05	
B	COOR. INFEMERIA	1445,95	44,82	20781,10	
B	ATS /DUE	1355,58	42,02	19482,26	168,66
B	FISIOTERAPEUTA	1355,58	42,02	19482,26	
B	TREBALLADOR SOCIAL	1355,58	42,02	19482,26	
B	EDUCADOR SOCIAL	1355,58	42,02	19482,26	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1355,58	42,02	19482,26	
B	COORDINADORA DE SAD	1204,96	37,35	17317,64	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	1004,13	31,12	14431,26	
C	TASOC	1104,54	34,23	15874,45	
C	PUERICULTURA	1016,95	31,52	14615,54	
C	TÈCNIC SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1220,31	37,82	17538,21	87,75
C	MONITORS	995,24	30,85	14303,55	
C	AJ. COORDINACIÓ SAD	1054,05	32,67	15148,73	
C	COORDINADORA SERVICIS GENERALS	1199,95	37,19	17245,54	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	853,50	26,45	12266,48	
D	AUXILIAR D'INFERMERIA	1012,31	31,38	14548,83	11,69
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	903,72	28,01	12988,23	
D	CUINER	923,80	28,63	13276,77	65,31
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	890,47	27,60	12797,77	
E	AUX. NETEJA	853,50	26,45	12266,48	87,75
E	AUX. BUGADERIA	853,50	26,45	12266,48	
E	AUX. CUINA	853,50	26,45	12266,48	63,36
E	AUX. MANTENIMENT	853,50	26,45	12266,48	
E	SUBALTERN	853,50	26,45	12266,48	80,92
	PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)		7,80		
	PLUS DE FESTIUS (totes les categories)		24,37		

TAULA SALARIAL «B»		ANY 2009			
GRUP	CATEGORIA	SALARI	PLUS (x 12)	TOTAL	PLUS
		BASE (x 14)	ASSISTÈNCIA	ANUAL	COMPENSATORI
A	DIRECTOR	1689,74	50,69	24264,65	
B	METGE	1584,13	47,52	22748,05	
B	PSICÒLEG	1584,13	47,52	22748,05	
B	ADVOCAT	1584,13	47,52	22748,05	
B	COOR. INFEMERIA	1520,76	45,62	21838,07	
B	ATS /DUE	1425,71	42,77	20473,17	177,20
B	FISIOTERAPEUTA	1425,71	42,77	20473,17	
B	TREBALLADOR SOCIAL	1425,71	42,77	20473,17	

B	EDUCADOR SOCIAL	1425,71	42,77	20473,17	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1425,71	42,77	20473,17	
B	COORDINADORA DE SAD	1267,30	38,02	18198,44	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	1056,08	31,68	15165,26	
C	TASOC	1161,69	34,85	16681,85	
C	PUERICULTURA	1069,56	32,09	15358,91	
C	TÈCNIC SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1283,44	38,50	18430,23	92,20
C	MONITORS	1046,73	31,40	15031,05	
C	AJ. COORDINACIÓ SAD	1108,58	33,26	15919,23	
C	COORDINADORA SERVICIS GENERALS	1262,03	37,86	18122,68	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	897,66	26,93	12890,37	
D	AUXILIAR D'INFERNERIA	1064,68	31,94	15288,81	12,28
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	977,57	29,33	14037,85	
D	CUINER	971,59	29,15	13952,05	68,62
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	936,54	28,10	13448,68	
E	AUX. NETEJA	897,66	26,93	12890,37	92,20
E	AUX. BUGADERIA	897,66	26,93	12890,37	
E	AUX. CUINA	897,66	26,93	12890,37	66,57
E	AUX. MANTENIMENT	897,66	26,93	12890,37	
E	SUBALTERN	897,66	26,93	12890,37	85,02
	PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)		8,20		
	PLUS DE FESTIVOS (totes les categories)		25,61		

**TAULA SALARIAL «B»**

ANY 2010 Gener – Novembre

GRUP	CATEGORIA	SALARI	PLUS	(x 12)	TOTAL	PLUS
		BASE	(x 14)		ASSISTÈNCIA	
					ANUAL	COMPENSA-TORI
A	DIRECTOR	1791,12	53,73		25720,53	
B	METGE	1679,17	50,38		24112,94	
B	PSICÒLEG	1679,17	50,38		24112,94	
B	ADVOCAT	1679,17	50,38		24112,94	
B	COOR. INFEMERIA	1612,00	48,36		23148,35	
B	ATS /DUE	1511,25	45,34		21701,56	187,84
B	FISIOTERAPEUTA	1511,25	45,34		21701,56	
B	TREBALLADOR SOCIAL	1511,25	45,34		21701,56	
B	EDUCADOR SOCIAL	1511,25	45,34		21701,56	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1511,25	45,34		21701,56	
B	COORDINADORA DE SAD	1343,34	40,30		19290,35	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	1119,44	33,58		16075,17	
C	TASOC	1231,39	36,94		17682,76	
C	PUERICULTURA	1133,74	34,01		16280,45	
C	TÈCNIC SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1360,45	40,81		19536,04	97,73
C	MONITORS	1109,53	33,29		15932,91	
C	AJ. COORDINACIÓ SAD	1175,10	35,25		16874,38	
C	COORDINADORA SERVICIS GENERALS	1337,75	40,13		19210,04	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	951,52	28,55		13663,79	
D	AUXILIAR D'INFERNERIA	1128,56	33,86		16206,14	13,02
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	1050,88	31,53		15090,69	
D	CUINER	1029,89	30,90		14789,17	72,74

E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	992,73	29,78	14255,61	
E	AUX. NETEJA	951,52	28,55	13663,79	97,73
E	AUX. BUGADERIA	951,52	28,55	13663,79	
E	AUX. CUINA	951,52	28,55	13663,79	70,56
E	AUX. MANTENIMENT	951,52	28,55	13663,79	
E	SUBALTERN	951,52	28,55	13663,79	90,12
	PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)		8,70		
	PLUS DE FESTIUS (totes les categories)		27,15		

TAULA SALARIAL «B»

ANY 2010 Desembre

GRUP	CATEGORIA	SALARI	PLUS	TOTAL	PLUS
		BASE (x 14)	(x 12)	ASSISTÈNCIA ANUAL	COMPENSA- TORI
A	DIRECTOR	1898,59	56,96	27263,76	
B	METGE	1779,92	53,40	25559,71	
B	PSICÒLEG	1779,92	53,40	25559,71	
B	ADVOCAT	1779,92	53,40	25559,71	
B	COOR. INFEMERIA	1708,72	51,26	24537,25	
B	ATS /DUE	1601,93	48,06	23003,65	199,11
B	FISIOTERAPEUTA	1601,93	48,06	23003,65	
B	TREBALLADOR SOCIAL	1601,93	48,06	23003,65	
B	EDUCADOR SOCIAL	1601,93	48,06	23003,65	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1601,93	48,06	23003,65	
B	COORDINADORA DE SAD	1423,94	42,72	20447,77	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	1186,61	35,60	17039,68	
C	TASOC	1305,27	39,16	18743,73	
C	PUERICULTURA	1201,76	36,05	17257,27	
C	TÈCNIC SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1442,08	43,26	20708,20	103,59
C	MONITORS	1176,11	35,28	16888,89	
C	AJ. COORDINACIÓ SAD	1245,60	37,37	17886,84	
C	COORDINADORA SERVICIS GENERALS	1418,01	42,54	20362,64	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	1008,61	30,26	14483,62	
D	AUXILIAR D'INFERMERIA	1196,27	35,89	17178,51	13,80
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	1129,70	33,89	16222,49	
D	CUINER	1091,68	32,75	15676,52	77,10
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	1052,29	31,57	15110,94	
E	AUX. NETEJA	1008,61	30,26	14483,62	103,59
E	AUX. BUGADERIA	1008,61	30,26	14483,62	
E	AUX. CUINA	1008,61	30,26	14483,62	74,80
E	AUX. MANTENIMENT	1008,61	30,26	14483,62	
E	SUBALTERN	1008,61	30,26	14483,62	95,53
	PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)		9,22		
	PLUS DE FESTIUS (totes les categories)		28,77		

\*\*\*\*\*

TABLA SALARIAL «A»		AÑO 2009			
GRUPO	CATEGORIA	SALARIO	PLUS (x 12)	TOTAL	PLUS
		BASE (x 14)	ASISTENCIA	ANUAL	COMPENSATORIO
A	DIRECTOR	1606,62	49,80	23090,24	
B	MEDICO	1506,20	46,68	21647,05	
B	PSICOLOGO	1506,20	46,68	21647,05	
B	ABOGADO	1506,20	46,68	21647,05	
B	COOR. ENFERMERIA	1445,95	44,82	20781,10	
B	ATS /DUE	1355,58	42,02	19482,26	168,66
B	FISIOTERAPEUTA	1355,58	42,02	19482,26	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1355,58	42,02	19482,26	
B	EDUCADOR SOCIAL	1355,58	42,02	19482,26	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1355,58	42,02	19482,26	
B	COORDINADORA DE SAD	1204,96	37,35	17317,64	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1004,13	31,12	14431,26	
C	TASOC	1104,54	34,23	15874,45	
C	PUERICULTURA	1016,95	31,52	14615,54	
C	TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	1220,31	37,82	17538,21	87,75
C	MONITORES	995,24	30,85	14303,55	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1054,05	32,67	15148,73	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1199,95	37,19	17245,54	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	853,50	26,45	12266,48	
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1012,31	31,38	14548,83	11,69
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	903,72	28,01	12988,23	
D	COCINERO	923,80	28,63	13276,77	65,31
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	890,47	27,60	12797,77	
E	AUX. LIMPIEZA	853,50	26,45	12266,48	87,75
E	AUX. LAVANDERIA	853,50	26,45	12266,48	
E	AUX. COCINA	853,50	26,45	12266,48	63,36
E	AUX. MANTENIMIENTO	853,50	26,45	12266,48	
E	SUBALTERNO	853,50	26,45	12266,48	80,92
	PLUS DE NOCTUNIDAD (todas las categorías)		7,80		
	PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)		24,37		

TABLA SALARIAL «B»		AÑO 2009			
GRUPO	CATEGORIA	SALARIO	PLUS (x 12)	TOTAL	PLUS
		BASE (x 14)	ASISTENCIA	ANUAL	COMPENSATORIO
A	DIRECTOR	1689,74	50,69	24264,65	
B	MEDICO	1584,13	47,52	22748,05	
B	PSICOLOGO	1584,13	47,52	22748,05	
B	ABOGADO	1584,13	47,52	22748,05	
B	COOR. ENFERMERIA	1520,76	45,62	21838,07	
B	ATS /DUE	1425,71	42,77	20473,17	177,20
B	FISIOTERAPEUTA	1425,71	42,77	20473,17	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1425,71	42,77	20473,17	
B	EDUCADOR SOCIAL	1425,71	42,77	20473,17	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1425,71	42,77	20473,17	

B	COORDINADORA DE SAD	1267,30	38,02	18198,44	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1056,08	31,68	15165,26	
C	TASOC	1161,69	34,85	16681,85	
C	PUERICULTURA	1069,56	32,09	15358,91	
C	TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	1283,44	38,50	18430,23	92,20
C	MONITORES	1046,73	31,40	15031,05	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1108,58	33,26	15919,23	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1262,03	37,86	18122,68	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	897,66	26,93	12890,37	
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1064,68	31,94	15288,81	12,28
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	977,57	29,33	14037,85	
D	COCINERO	971,59	29,15	13952,05	68,62
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	936,54	28,10	13448,68	
E	AUX. LIMPIEZA	897,66	26,93	12890,37	92,20
E	AUX. LAVANDERIA	897,66	26,93	12890,37	
E	AUX. COCINA	897,66	26,93	12890,37	66,57
E	AUX. MANTENIMIENTO	897,66	26,93	12890,37	
E	SUBALTERNO	897,66	26,93	12890,37	85,02
	PLUS DE NOCTUNIDAD (todas las categorías)		8,20		
	PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)		25,61		

TABLA SALARIAL «B»

AÑO 2010 enero – noviembre

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO	PLUS	TOTAL	PLUS COMPENSATORIO
		BASE (x 14)	(x 12)		
A	DIRECTOR	1791,12	53,73	25720,53	
B	MEDICO	1679,17	50,38	24112,94	
B	PSICOLOGO	1679,17	50,38	24112,94	
B	ABOGADO	1679,17	50,38	24112,94	
B	COOR. ENFERMERIA	1612,00	48,36	23148,35	
B	ATS /DUE	1511,25	45,34	21701,56	187,84
B	FISIOTERAPEUTA	1511,25	45,34	21701,56	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1511,25	45,34	21701,56	
B	EDUCADOR SOCIAL	1511,25	45,34	21701,56	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1511,25	45,34	21701,56	
B	COORDINADORA DE SAD	1343,34	40,30	19290,35	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1119,44	33,58	16075,17	
C	TASOC	1231,39	36,94	17682,76	
C	PUERICULTURA	1133,74	34,01	16280,45	
C	TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	1360,45	40,81	19536,04	97,73
C	MONITORES	1109,53	33,29	15932,91	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1175,10	35,25	16874,38	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1337,75	40,13	19210,04	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	951,52	28,55	13663,79	
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1128,56	33,86	16206,14	13,02
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	1050,88	31,53	15090,69	
D	COCINERO	1029,89	30,90	14789,17	72,74
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	992,73	29,78	14255,61	
E	AUX. LIMPIEZA	951,52	28,55	13663,79	97,73

E	AUX. LAVANDERIA	951,52	28,55	13663,79	
E	AUX. COCINA	951,52	28,55	13663,79	70,56
E	AUX. MANTENIMIENTO	951,52	28,55	13663,79	
E	SUBALTERNO	951,52	28,55	13663,79	90,12
	PLUS DE NOCTUNIDAD (todas las categorías)		8,70		
	PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)		27,15		

TABLA SALARIAL «B»

AÑO 2010 diciembre

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO	PLUS (x 12)	TOTAL	PLUS
		BASE (x 14)	ASISTENCIA	ANUAL	COMPENSATORIO
A	DIRECTOR	1898,59	56,96	27263,76	
B	MEDICO	1779,92	53,40	25559,71	
B	PSICOLOGO	1779,92	53,40	25559,71	
B	ABOGADO	1779,92	53,40	25559,71	
B	COOR. ENFERMERIA	1708,72	51,26	24537,25	
B	ATS /DUE	1601,93	48,06	23003,65	199,11
B	FISIOTERAPEUTA	1601,93	48,06	23003,65	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1601,93	48,06	23003,65	
B	EDUCADOR SOCIAL	1601,93	48,06	23003,65	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1601,93	48,06	23003,65	
B	COORDINADORA DE SAD	1423,94	42,72	20447,77	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1186,61	35,60	17039,68	
C	TASOC	1305,27	39,16	18743,73	
C	PUERICULTURA	1201,76	36,05	17257,27	
C	TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	1442,08	43,26	20708,20	103,59
C	MONITORES	1176,11	35,28	16888,89	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1245,60	37,37	17886,84	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1418,01	42,54	20362,64	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1008,61	30,26	14483,62	
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1196,27	35,89	17178,51	13,80
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	1129,70	33,89	16222,49	
D	COCINERO	1091,68	32,75	15676,52	77,10
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	1052,29	31,57	15110,94	
E	AUX. LIMPIEZA	1008,61	30,26	14483,62	103,59
E	AUX. LAVANDERIA	1008,61	30,26	14483,62	
E	AUX. COCINA	1008,61	30,26	14483,62	74,80
E	AUX. MANTENIMIENTO	1008,61	30,26	14483,62	
E	SUBALTERNO	1008,61	30,26	14483,62	95,53
	PLUS DE NOCTUNIDAD (todas las categorías)		9,22		
	PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)		28,77		

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 26 de març de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2009 (Codi núm. 8000265). [2009/4654]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 3 de febrer de 2009 per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat a la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2009, subscrit, d'una part per les associacions empresarials AERTE i LARES-CV, i de l'altra, pels sindicats FSP-UGT-PV i FSS-CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrito en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 26 de març de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2009 (Código nº 8000265). [2009/4654]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 3 de febrero de 2009 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana sobre Revisión Salarial para el año 2009, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales AERTE y LARES-CV, y de otra, por los sindicatos FSP-UGT-PV y FSS-CC.OO.PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 26 de marzo de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

ANNEX I

TAULA RETRIBUCIONS 2009

<i>Grup</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salari Base</i>	<i>Plus personal d'adaptació</i>	<i>Festius i Diumenges</i>	<i>Hores Nocturnes</i>	<i>Plus Disponibilitat</i>	<i>Hora Extra</i>	<i>Festius Especials</i>
A	Administrador	1601,49	18,97	13,00	3,13	20,00	22,09	53,38
A	Gerent	1601,49	18,97	13,00	3,13	20,00	22,09	53,38
A	director	1601,49	18,97	13,00	3,13	20,00	22,09	53,38
A	Metge	1364,24	18,97	13,00	2,66	20,00	18,81	45,48
A	Tit. Superior/Psicol./Subdirector	1364,24	18,97	13,00	2,66	20,00	18,81	45,48
B	Supervisora	1193,69	18,97	13,00	2,33	20,00	16,46	39,79
B	Infermer	1193,69	18,97	13,00	2,33	20,00	16,46	39,79
B	Treballador Social	1108,44	18,97	13,00	2,17	20,00	15,29	36,95
B	Fisioterapeuta	1108,44	18,97	13,00	2,17	20,00	15,29	36,95
B	Terapeuta Ocup.	1108,44	18,97	13,00	2,17	20,00	15,29	36,95
B	Tit. Mitjans	1084,88	18,97	13,00	2,12	20,00	14,96	36,16
B	Governanta	916,58	18,97	13,00	1,79	20,00	12,64	30,55
C	T.A.S.O.C.	940,02	18,97	13,00	1,76	20,00	12,97	31,33
C	Oficial Manteniment	897,82	18,97	13,00	1,76	20,00	12,39	29,93
C	Oficial Adm. tui.	897,82	18,97	13,00	1,76	20,00	12,39	29,93
C	Conductor	883,40	18,97	13,00	1,73	20,00	12,19	29,44
C	Gerocultor	883,40	18,97	13,00	1,73	20,00	12,19	29,44
C	Cuiner	883,40	18,97	13,00	1,73	20,00	12,19	29,44
C	Jardiner	867,92	18,97	13,00	1,69	20,00	11,97	28,93
C	Aux. Manteniment	867,92	18,97	13,00	1,69	20,00	11,97	28,93
C	Aux. Adm. tui.	867,92	18,97	13,00	1,69	20,00	11,97	28,93
C	Porter/recep.	867,92	18,97	13,00	1,69	20,00	11,97	28,93
C	Netejadora	800,75	18,97	13,00	1,56	20,00	11,05	26,69
C	Marmitó	800,75	18,97	13,00	1,56	20,00	11,05	26,69
D	Aj.ofic.diversos	800,75	18,97	13,00	1,56	20,00	11,05	26,69
D	Personal no qualificat	800,75	18,97	13,00	1,56	20,00	11,05	26,69

\* \* \* \* \*

ANEXO I

TABLA RETRIBUCIONES 2009

<i>Grupo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plus personal de adaptacion</i>	<i>Festivos y Domingos</i>	<i>Horas Nocturnas</i>	<i>Plus Disponibilidad</i>	<i>Hora Extra</i>	<i>Festivos Especiales</i>
A	Administrador	1601,49	18,97	13,00	3,13	20,00	22,09	53,38
A	Gerente	1601,49	18,97	13,00	3,13	20,00	22,09	53,38
A	director	1601,49	18,97	13,00	3,13	20,00	22,09	53,38
A	Médico	1364,24	18,97	13,00	2,66	20,00	18,81	45,48
A	Tit. Superior/Psicolo/Sudirector	1364,24	18,97	13,00	2,66	20,00	18,81	45,48
B	Supervisora	1193,69	18,97	13,00	2,33	20,00	16,46	39,79
B	Enfermero	1193,69	18,97	13,00	2,33	20,00	16,46	39,79
B	Trabajador Social	1108,44	18,97	13,00	2,17	20,00	15,29	36,95
B	Fisioterapeuta	1108,44	18,97	13,00	2,17	20,00	15,29	36,95
B	Terapeuta Ocup.	1108,44	18,97	13,00	2,17	20,00	15,29	36,95
B	Tit. Medios	1084,88	18,97	13,00	2,12	20,00	14,96	36,16
B	Gobernanta	916,58	18,97	13,00	1,79	20,00	12,64	30,55
C	T.A.S.O.C.	940,02	18,97	13,00	1,76	20,00	12,97	31,33
C	Oficial Mantenimiento	897,82	18,97	13,00	1,76	20,00	12,39	29,93
C	Oficial Administ.	897,82	18,97	13,00	1,76	20,00	12,39	29,93
C	Conductor	883,40	18,97	13,00	1,73	20,00	12,19	29,44
C	Gerocultor	883,40	18,97	13,00	1,73	20,00	12,19	29,44
C	Cocinero	883,40	18,97	13,00	1,73	20,00	12,19	29,44
C	Jardinero	867,92	18,97	13,00	1,69	20,00	11,97	28,93
C	Aux.mantenimiento	867,92	18,97	13,00	1,69	20,00	11,97	28,93
C	Aux. Administ.	867,92	18,97	13,00	1,69	20,00	11,97	28,93
C	Portero/recep.	867,92	18,97	13,00	1,69	20,00	11,97	28,93
C	Limiadadora	800,75	18,97	13,00	1,56	20,00	11,05	26,69
C	Pinche de cocina	800,75	18,97	13,00	1,56	20,00	11,05	26,69
D	Ayte.ofic.varios	800,75	18,97	13,00	1,56	20,00	11,05	26,69
D	Personal no cualificado	800,75	18,97	13,00	1,56	20,00	11,05	26,69

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 6 de maig de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre revisió salarial per a l'any 2009 (Codi número 8000535). [2009/6456]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 17 d'abril de 2009 sobre revisió salarial per a l'any 2009, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials ANEFHOP i FEDCAM, i de l'altra pels sindicats UGT-MCA-PV i CCOO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 6 de maig de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment

A València, el 17 d'abril de 2009, a les 11 hores, en els locals de la Federació Valenciana d'Empresaris de la Construcció (FEVEC), situats al carrer del Músic Peydró, núm-36-4, es reunixen els representants avall detallats de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment, a efectes de fixar les retribucions salarials i extrasalarials per a l'any 2009

### Per la representació empresarial

Per FEDCAM:

- Vicente Cerezo Novejarque
  - Juan García
  - Rafael Moscat Pomares
- Per ANEFHOP:
- Enrique Biosca Garzó
  - Begoña Ferrandis Torregrosa

### Per la representació sindical

Per FECOMA-CC OO:

- José Gutiérrez Gonzalez
- Luis Adolfo Cruz Cruzado
- Francisco Roca Zamora

### Assessors

- Miguel Montalbán Gámez
- Francisco Mejias Albiñana
- Atilano Escobar Iniesta

### Per MCA – UGT:

- Elvira Martínez Rodríguez
- Javier Edo Peirats
- Francisco Bueno Sabino

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre revisión salarial para el año 2009 (Código número 8000535). [2009/6456]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 17 de abril de 2009 sobre Revisión Salarial para el año 2009 en el Convenio Colectivo de Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales ANEFHOP y FEDCAM, y de otra, por los sindicatos UGT-MCA-PV y CCOO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 6 de mayo de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

## Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento

En Valencia, a 17 de abril de 2009, siendo las 11 horas, en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (FEVEC), sitos en la Calle Músico Peydró nº 36-4<sup>a</sup>, se reúnen los representantes abajo relacionados de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento, a efectos de fijar las retribuciones salariales y extrasalariales para el año 2009:

### Por la representación empresarial:

Por FEDCAM

- Vicente Cerezo Novejarque
  - Juan García
  - Rafael Moscat Pomares
- Por ANEFHOP:
- Enrique Biosca Garzó
  - Begoña Ferrandis Torregrosa

### Por la representación social:

Por CCOO-FECOMA. PV

- José Gutiérrez González
- Luis Adolfo Cruz Cruzado
- Francisco Roca Zamora

### Asesores

- Miguel Montalbán Gámez
- Francisco Mejias Albiñana
- Atilano Escobar Iniesta

### Por UGT-MCA

- Elvira Martínez Rodríguez
- Francisco Bueno Sabino
- Javier Edo Peirats

Assessors

Miguel Sebastián Ara  
Jose Antonio Pertusa Pertusa  
Fini Tenza Poveda  
Luis Hernández Hernández  
Secretaria comisión  
Beatriz Elipe Songel

ACORDEN

Primer. Segons el que disposa la disposició addicional primera del conveni no procedix revisió per desviació d'IPC. L'increment aplicable és del 3,4%, IPC previst pel Govern més l'1,4%. Este increment afecta tant els conceptes retributius de caràcter salarial com els de caràcter no salarial i tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2009.

Segon. En virtut del que estableix la disposició transitòria primera del conveni el pagament dels endarreriments derivats de l'aplicació d'estos increments, s'efectuarà en el termini màxim de trenta dies des de la publicació del present acord en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Tercer. En el cas que el Govern fera una previsió oficial de l'Índex de Preus al Consum per a l'any 2009, diferent del 2%, els membres d'esta Comissió Paritària es comprometen a considerar esta diferència de l'esmentat Índex per a l'elaboració de les taules d'any 2010, sense perjudici dels increments salarials pactats per a l'any 2009.

Quart. La present acta serà firmada per un representant de cada una de les organitzacions firmants.

Cinqué. Es faculta Beatriz Elipe Songel per a dipositar la present acta, a efectes del seu registre en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, i posterior publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

No havent-hi més assumptes a tractar, es dóna per finalitzada la reunió i s'alça la sessió a les 12 hores del dia al principi ressenyat.

Asesores

– Miguel Sebastián Ara  
– Jose Antonio Pertusa Pertusa  
– Fini Tenza Poveda  
– Luis Hernández Hernández  
Secretaria comisión  
Beatriz Elipe Songel

ACUERDAN

Primero. Según lo dispuesto en la disposición adicional primera del convenio no procede revisión por desvío de IPC. El incremento aplicable es del 3,4%, IPC previsto por el Gobierno más el 1,4%. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2.009.

Segundo. En virtud de lo establecido en la disposición transitoria primera del convenio el pago de los atrasos derivados de la aplicación de dichos incrementos, se efectuará en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del presente acuerdo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Tercero. En el supuesto de que el Gobierno hiciera una previsión oficial del Índice de Precios al Consumo para el año 2.009, distinta del 2%, los miembros de esta Comisión Paritaria se comprometen a considerar esta diferencia del citado Índice para la elaboración de las tablas de año 2010, sin perjuicio de los incrementos salariales pactados para el año 2009.

Cuarto. La presente acta será firmada por un representante de cada una de las organizaciones firmantes.

Quinto. Se faculta a Beatriz Elipe Songel para depositar la presente acta, a efectos de su registro en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, y posterior publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

No habiendo más asuntos a tratar, se da por finalizada la reunión, levantándose la sesión siendo las doce horas del día al principio señalado.

**TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT**  
**CONVENI DERIVATS DEL CIMENT**  
**SALARIS 2009 IPC PREVIST + 1,40%**

DERIVATS DEL CIMENT SALARIS 2009 IPC PREVIST	NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE 2008 REV	IPC PREV. + 1,40% = 3,40%	SALARI BASE 2009 PREV	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
	I	GRUP -0-			Sense remuneració Fixa			
	II	GRUP -1-	1.720,92 €	58,51 €	1.779,43 €	1.802,01 €	24.957,21 €	14,38 €
	III	GRUP -2-	1.637,26 €	55,67 €	1.692,94 €	1.715,50 €	23.746,24 €	13,68 €
	IV							
	V							
	VI	GRUP -3-	1.432,89 €	48,72 €	1.481,61 €	1.504,18 €	20.787,66 €	11,97 €
	VII							
	VIII	GRUP -4-	1.377,71 €	46,84 €	1.424,55 €	1.447,13 €	19.988,90 €	11,51 €
	IX	GRUP -5-	1.328,10 €	45,16 €	1.373,26 €	1.395,84 €	19.270,78 €	11,10 €
	X	GRUP -6-	1.325,02 €	45,05 €	1.370,07 €	1.392,64 €	19.226,10 €	11,07 €
	XI	GRUP -7-	1.309,83 €	44,53 €	1.354,37 €	1.376,96 €	19.006,31 €	10,95 €
	XII	GRUP -8-	1.294,66 €	44,02 €	1.338,66 €	1.361,27 €	18.786,52 €	10,82 €
CONCEPTE			Rev.2.008	3,40%	Prev. 2.009	PLUS D'ESCOLARITAT:		
MITJA DIETA			17,99 €	0,61 €	18,60 €	Treball. amb 1 fill/a		123,32 €
DIETA COMPLETA			Es pagaran les despeses			Treball. amb 2 fill/es		149,28 €
PLUS D'INCENTIUS			97,69 €	3,32 €	101,01 €	Treball. amb 3 o + fills/es		172,00 €
PLUS CARÈNCIA INC.			53,55 €	1,82 €	55,37 €			
QUILOMETRATGE			0,26 €	0,01 €	0,27 €			

**TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE CASTELLÓ**  
**CONVENI DERIVATS DEL CIMENT**

TAULA SALARIAL 2009– IPC PREV. 2% + 1,40%

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ	RETRIBUCIÓ	PAGUES	PLUS DE	PLUS	RETRIBUCIÓ
		DIÀRIA	MENSUAL	EXTRAORDINÀRIES	TRANSPORT	ACOSTAMENT ACUMULAT	ANUAL
GRUP 0							
		Sense remuneració fixa					
GRUP 1	II	45,45	1.382,58	1.405,05	1.115,49	1.115,28	21.641,84
	III						
GRUP 2	IV	41,06	1.248,99	1.271,49	1.115,49	1.021,27	19.667,65
	V						
GRUP 3	VI	38,18	1.161,42	1.183,99	1.115,49	953,12	18.373,66
	VII						
GRUP 4	VIII	36,93	1.123,30	1.145,82	1.115,49	923,41	17.810,18
GRUP 5	IX	36,35	1.105,79	1.128,33	1.115,49	909,78	17.551,41
GRUP 6	X	35,79	1.088,62	1.111,10	1.115,49	896,39	17.297,51
GRUP 7	XI	35,23	1.071,45	1.094,12	1.115,49	883,10	17.044,21
GRUP 8	XII	34,68	1.054,96	1.077,40	1.115,49	2870,16	16.800,02

DIETA COMPLETA	31,18 €
MITJA DIETA	10,76 €
LOCOMOCIÓ	0,20 €

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)								
REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2009 – IPC Prev + 1,40% (3,40%)								
GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE	PLUS D'ACOSTAMENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL		
GRUP 0			Sense remuneració fixa					
GRUP 1	44,88	1.310,47	11,16	5,34	1.527,03	24.568,41		
GRUP 2	34,23	1.041,10	10,23	5,34	1.192,38	19.519,99		
GRUP 3	32,24	963,90	8,49	5,34	1.075,59	18.069,41		
GRUP 4	31,25	933,58	8,07	5,34	1.038,52	17.501,32		
GRUP 5	30,69	920,05	8,05	5,34	1.022,40	17.249,28		
GRUP 6	30,33	906,52	7,73	5,34	1.006,29	16.994,83		
GRUP 7	29,75	893,15	7,72	5,34	993,75	16.742,55		
GRUP 8	29,14	880,09	7,72	5,34	988,92	14.497,16		

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)	
REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2009 – IPC Prev + 1,40% (3,40%)	
GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIUS
GRUP 0	Sense remuneració fixa
GRUP 1	45,40
GRUP 2	34,61
GRUP 3	32,60
GRUP 4	31,61
GRUP 5	31,04
GRUP 6	30,68
GRUP 7	30,10
GRUP 8	29,47

DIETES COMPLETES	41,75 €
MITGES DIETES	18,60 €
LOCOMOCIÓ	0,20 €

\*\*\*\*\*

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**  
**CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO**  
**SALARIOS 2009 IPC PREVISTO + 1,40%**

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS 2009 IPC PREVISTO	NIVEL	GRUPO PROFESSIONAL	SALARIO BASE 2008 REV	IPC PREV. + 1,40% = 3,40%	SALARIO BASE 2009 PREV	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
	I	GRUPO -0-	Sin remuneración Fija					
	II	GRUPO -1-	1.720,92 €	58,51 €	1.779,43 €	1.802,01 €	24.957,21 €	14,38 €
	III	GRUPO -2-	1.637,26 €	55,67 €	1.692,94 €	1.715,50 €	23.746,24 €	13,68 €
	IV							
	V							
	VI	GRUPO -3-	1.432,89 €	48,72 €	1.481,61 €	1.504,18 €	20.787,66 €	11,97 €
	VII							
	VIII	GRUPO -4-	1.377,71 €	46,84 €	1.424,55 €	1.447,13 €	19.988,90 €	11,51 €
	IX	GRUPO -5-	1.328,10 €	45,16 €	1.373,26 €	1.395,84 €	19.270,78 €	11,10 €
	X	GRUPO -6-	1.325,02 €	45,05 €	1.370,07 €	1.392,64 €	19.226,10 €	11,07 €
	XI	GRUPO -7-	1.309,83 €	44,53 €	1.354,37 €	1.376,96 €	19.006,31 €	10,95 €
	XII	GRUPO -8-	1.294,66 €	44,02 €	1.338,66 €	1.361,27 €	18.786,52 €	10,82 €
CONCEPTO			Rev.2.008	3,40%	Prev. 2.009	PLUS DE ESCOLARIDAD:		
MEDIA DIETA			17,99 €	0,61 €	18,60 €	Trabajad. con 1 hijo/a		123,32 €
DIETA COMPLETA			Se abonarán los gastos			Trabajad. con 2 hijos/as		149,28 €
PLUS DE NCENTIVOS			97,69 €	3,32 €	101,01 €	Trabajad. con 3 o + hijos/as		172,00 €
PLUS CARENCIA INC.			53,55 €	1,82 €	55,37 €			
KILOMETRAJE			0,26 €	0,01 €	0,27 €			

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN**  
**CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO**

TABLA SALARIAL 2009– IPC PREV. 2% + 1,40%

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCIÓN	RETRIBUCIÓN	PAGAS	PLUS DE	PLUS	RETRIBUCIÓN
		DIARIA	MENSUAL	EXTRAORDINÀRIAS	TRANSPORTE	ACERCAMIENTO ACUMULADO	ANUAL
GRUPO 0	Sin remuneración Fija						
GRUPO 1	II	45,45	1.382,58	1.405,05	1.115,49	1.115,28	21.641,84
	III						
GRUPO 2	IV	41,06	1.248,99	1.271,49	1.115,49	1.021,27	19.667,65
	V						
GRUPO 3	VI	38,18	1.161,42	1.183,99	1.115,49	953,12	18.373,66
	VII						
GRUPO 4	VIII	36,93	1.123,30	1.145,82	1.115,49	923,41	17.810,18
GRUPO 5	IX	36,35	1.105,79	1.128,33	1.115,49	909,78	17.551,41
GRUPO 6	X	35,79	1.088,62	1.111,10	1.115,49	896,39	17.297,51
GRUPO 7	XI	35,23	1.071,45	1.094,12	1.115,49	883,10	17.044,21
GRUPO 8	XII	34,68	1.054,96	1.077,40	1.115,49	2870,16	16.800,02

DIETA COMPLETA	31,18 €
MEDIA DIETA	10,76 €
LOCOMOCIÓN	0,20 €

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS  
DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)**

REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2009 – IPC Prev + 1,40% (3,40%)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENI	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL	
GRUPO 0			Sin remuneración Fija				
GRUPO 1	44,88	1.310,47	11,16	5,34	1.527,03	24.568,41	
GRUPO 2	34,23	1.041,10	10,23	5,34	1.192,38	19.519,99	
GRUPO 3	32,24	963,90	8,49	5,34	1.075,59	18.069,41	
GRUPO 4	31,25	933,58	8,07	5,34	1.038,52	17.501,32	
GRUPO 5	30,69	920,05	8,05	5,34	1.022,40	17.249,28	
GRUPO 6	30,33	906,52	7,73	5,34	1.006,29	16.994,83	
GRUPO 7	29,75	893,15	7,72	5,34	993,75	16.742,55	
GRUPO 8	29,14	880,09	7,72	5,34	988,92	14.497,16	

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)**

REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2009 – IPC Prev + 1,40% (3,40%)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO 0	Sin Remuneración Fija
GRUPO 1	45,40
GRUPO 2	34,61
GRUPO 3	32,60
GRUPO 4	31,61
GRUPO 5	31,04
GRUPO 6	30,68
GRUPO 7	30,10
GRUPO 8	29,47

DIETAS COMPLETAS	41,75 €
MEDIAS DIETAS	18,60 €
LOCOMOCIÓN	0,20 €

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 4 de setembre de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual s'ordena la publicació i el registre del veredicte de la sentència de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana número 1088/2009, de 2 d'abril de 2009, recaiguda en el procés número 3 de 2008, que declara la nul·litat del I Conveni Col·lectiu per a Entitats de Caràcter Social de la Comunitat Valenciana com a conveni col·lectiu estatutari. [2009/11054]*

Vista la sentència de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana número 1088/2009, de 2 d'abril de 2009, recaiguda en el procés número 3 de 2008, seguit per impugnació de conveni col·lectiu seguint els tràmits del procés de conflicte col·lectiu, on és el demandant l'Associació Estatal d'Organitzacions d'Acció i Intervenció Social i els demandats l'Agrupació d'Entitats Socials de la Comunitat Valenciana i els sindicats CC OO i UGT, la qual ha esdevingut ferma el dia 28 de maig de 2009, i de conformitat amb el que disposa l'article 164, punts 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 2/95, de 7 d'abril, que aprova el Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, i l'article 2.d del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, de Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, i atribuïdes a esta en el Decret 112/2003 d'11 de juliol, del Govern Valencià, pel qual s'aprova el Reglament Orgànic i Funcional de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, resol:

### Primer

Donar publicitat per mitjà de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* al veredicte de la sentència número 1088/2009, de 2 d'abril, dictada per la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, la part dispositiva de la qual literalment diu:

«Que estimant la demanda interposada per l'Associació Estatal d'Organitzacions d'Acció i Intervenció Social (OEIS) contra l'Agrupació d'Entitats Socials de la Comunitat Valenciana i els sindicats CC OO i UGT, declarem la nul·litat del I Conveni Col·lectiu per a Entitats de Caràcter Social de la Comunitat Valenciana com a conveni col·lectiu estatutari d'eficàcia general del títol III de l'Estatut dels Treballadors».

### Segon

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general.

València, 4 de setembre de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se ordena la publicación y registro del fallo de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana número 1088/2009, de 2 de abril de 2009, recaída en el proceso número 3 de 2008, que declara la nulidad del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunitat Valenciana como convenio colectivo estatutario. [2009/11054]*

Vista la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana número 1088/2009, de 2 de abril de 2009, recaída en el proceso número 3 de 2008, seguido por impugnación de convenio colectivo siguiendo los trámites del proceso de conflicto colectivo, siendo el demandante la Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención Social y los demandados la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunitat Valenciana y los sindicatos CC OO y UGT, la cual ha devenido firme el día 28 de mayo de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164, puntos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y el artículo 2.d del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, de Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, y atribuidas a la misma en el Decreto 112/2003 de 11 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, resuelve:

### Primero

Dar publicidad mediante su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* al fallo de la sentencia número 1088/2009, de 2 de abril, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, cuya parte dispositiva literalmente dice:

«Que estimando la demanda interpuesta por la Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención social (OEIS) contra la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunitat Valenciana y los sindicatos CC OO y UGT, declaramos la nulidad del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunitat Valenciana como convenio colectivo estatutario de eficacia general del título III del Estatuto de los Trabajadores».

### Segundo

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general.

Valencia, 4 de septiembre de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 4 de gener de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2009 i conclou el 31 d'agost de 2010 del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, (codi número 8000105). [2010/898]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 10 de desembre de 2009, sobre revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2009 i conclou el 31 d'agost de 2010 del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritària, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials AICGC i APECA, i de l'altra, pel sindicat UGT-FTA, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta,

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de gener de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció  
de Cítrics de la Comunitat Valenciana

### Per CGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Assesora:  
María José Calvet Francés

### Per APECA:

Joaquín Ferragud Girbés

### Per UGT-FTA:

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles

A les 16.00 hores del dia 10 de desembre de 2009 es reunixen a la seu del Comité de Gestió de Cítrics, carrer Monges de Sta. Caterina, 8, els membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es s'han detallat.

L'objecte de la present reunió és el d'aprovar les taules salarials vigents per a la campanya de l'1 de setembre de 2009 al 31 d'agost de 2010.

A l'efecte, una vegada efectuades les deliberacions oportunes, les parts arriben per unanimitat al present

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 4 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de setiembre de 2009 y concluye el 31 de agosto de 2010 del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, (código número 8000105). [2010/898]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 10 de diciembre de 2009 sobre revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de setiembre de 2009 y concluye el 31 de agosto de 2010 del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AICGC y APECA, y de otra, por el sindicato UGT-FTA, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de enero de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio Colectivo para la Recolección  
de Cítricos de la Comunitat Valenciana

### Por CGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Asesora:  
María José Calvet Francés

### Por APECA:

Joaquín Ferragud Ribes

### Por UGT

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles

Siendo las 16.00 horas del día 10 de diciembre de 2009, se reúnen en la sede del Comité de Gestión de Cítricos de Valencia, calle Monjas de Sta. Catalina, 8, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, cuyos nombres se han relacionado.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña del 1 de setiembre de 2009 al 31 de agosto de 2010.

A tal efecto, una vez efectuadas las oportunas deliberaciones, las partes alcanzan por unanimidad, el presente

## ACORD

*Primer*

En aplicació del que disposa l'article 6, apartat 1, del conveni, s'acorda un increment salarial del 0,8% sobre els conceptes salariais.

*Segon*

En aplicació del que disposa l'article 7, apartat 2, del conveni, s'acorda un increment del preu dels estalls de les diferents varietats de l'1,5%. El dit increment serà també aplicable al plus previst en l'article 25.2.

*Tercer*

L'import corresponent al plus de desplaçament regulat en l'article 27 es manté en els valors de la campanya anterior.

*Quart*

Així mateix, pel que fa al quilometratge o compensació per despeses de locomoció s'establix un import de 0,19 euros per km per a l'any 2009, d'acord amb la quantia exempta estableida en el Reglament de l'IRPF per al present exercici. Sense perjudici que este import serà actualitat si així ho disposa la normativa aplicable per al període restant de l'any 2010.

A l'efecte, s'adjunta com annex al present document les taules degudament firmades.

S'encarrega el dipòsit i registre de la present acta davant la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín o a Vanessa Marqués Soro.

I sense més assumptes que tractar-hi firmen el present document en el lloc i la data que es troba en l'encapçalament.

## **RECOL·LECCIÓ CAMPANYA 2009-2010**

**TAULA SALARIAL 2009-2010  
VALÈNCIA – ALACANT-CASTELLÓ**

CATEGORIES	EUROS HORA	VALÈNCIA ALACANT 5 HORES	CASTELLÓ 5,5 HORES
CAPATÀS	10,83	54,15	59,57
COLLIDOR	9,94	49,70	54,67

## RETRIBUCIONS PER A L'ESTALL, DES DE L'01.09.2009 AL 31.08.2010

	VARIETAT	EUROS 100 QUILOS	EUROS QUILO
GRUP 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO	10,09	0,1009
GRUP 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISSOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMAQUERA I CLEMENPONS.	10,76	0,1076
GRUP 3	CLEMENTINA FINA, HERALDINA, ORONULES, I ESBAL.	11,64	0,1164
GRUP 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, I LANELATE	6,14	0,0614
GRUP 5	SAL-LUSTIANA, SANGUINELLI, Verna i MINEOLA.	6,65	0,0665
GRUP 6	CLEMENVILLE, ELLENDALE, ORTANIQUE I SATSUMA KARA	9,73	0,0973
GRUP 7	VALÈNCIA I NAVEL-LATE	6,28	0,0628

**RECOLECCIÓN CAMPAÑA 2009\_2010**

TABLA SALARIAL 2009-2010  
VALENCIA – ALICANTE-CASTELLÓN

CATEGORIAS	EUROS HORA	VALENCIA ALICANTE 5 HORAS	CASTELLÓN 5,5 HORAS
CAPATAZ	10,83	54,15	59,57
COGEDOR	9,94	49,70	54,67

RETRIBUCIONES PARA EL DESTAJO, DESDE EL 01.09.2009 AL 31.08.2010

	VARIETAT	EUROS 100 KILO	EUROS KILO
GRUPO 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO	10,09	0,1009
GRUPO 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA Y CLEMENPONS.	10,76	0,1076
GRUPO 3	CLEMENTINA FINA, HERANDINA, ORONULES, Y ESBAL.	11,64	0,1164
GRUPO 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, Y LANELATE	6,14	0,0614
GRUPO 5	SALUSTIANA, SANGUINELL, VERNA Y MINEOLA.	6,65	0,0665
GRUPO 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE Y SATSUMA KARA	9,73	0,0973
GRUPO 7	VALÈNCIA Y NAVEL-LATE	6,28	0,0628

## b) CONVENIS COLLECTIUS

### Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 29 de setembre del 2006, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a l'any 2006 del IV Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (cod. 8000335). [2006/11994]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 19 de setembre del 2006 sobre revisió salarial per a l'any 2006 del IV Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials FEAD i FEVALCE, i d'una altra, pels sindicats CC.OO-PV. i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

#### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text original de l'acta.

#### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 29 de setembre del 2006.- El director general de Treball i Seguretat Laboral: Romà Ceballos Sancho

### ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOSSIADORA DE LA REVISIÓ SALARIAL PER AL 2006 DEL IV CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES DISCAPACITADES

A València, en els locals de FEAD ( C/ Quart, 10 baix L ), a les 12.30 hores del dia 19 de setembre del 2006, es reuniren les persones avall detallades en representació de les seues respectives organitzacions.

Per les organitzacions patronals:

Per FEAD:

Ricardo Peris Pérez, amb DNI núm. 16.381.189-Z  
Pedro José Rubio Miguel, amb DNI núm. 33.404.143-R

Per FEVALCEE:

Juan García Sentandreu, amb DNI núm. 22.541.366  
Rosario García Sabater, amb DNI núm. 20.009.010-E

Per les Organitzacions Sindicals:

Per CC.OO.:

Neus Carrasco Llopis, amb DNI núm. 19.843.709-E  
Pepa Ramis Pérez, amb DNI núm. 19.449.372-C

Per FETE-UGT:

M<sup>a</sup> Jesús Roig Fabra, amb DNI núm. 19.885.669-F  
Eduardo Laguna Peco, amb DNI núm. 22.517.196-N

Les parts es reconeixen mútuament legitimades per a negociar, i es manté la mateixa representativitat de la Comissió Negociadora del IV Conveni, segons consta en l'acta de data 24 de febrer del 2005.

## b) CONVENIOS COLECTIVOS

### Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2006 del IV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (cod. 8000335). [2006/11994]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 19 de septiembre de 2006 sobre revisión salarial para el año 2006 del IV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales FEAD y FEVALCE, y de otra, por los sindicatos CC.OO-PV. y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

#### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Acta.

#### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia, 29 de septiembre de 2006.- El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA REVISIÓN SALARIAL PARA 2006 DEL IV CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DISCAPACITADAS

En Valencia, en los locales de FEAD ( C/ Quart, 10 bajo L ), siendo las 12,30 horas del día 19 de septiembre de 2006, se reúnen las personas abajo relacionadas en representación de sus respectivas organizaciones.

Por las organizaciones patronales:

Por FEAD:

Ricardo Peris Pérez, con DNI nº 16.381.189-Z  
Pedro José Rubio Miguel, con DNI nº 33.404.143-R

Por FEVALCEE:

Juan García Sentandreu, con DNI nº 22.541.366  
Rosario García Sabater, con DNI nº 20.009.010-E

Por las organizaciones sindicales:

Por CC.OO.:

Neus Carrasco Llopis, con DNI nº 19.843.709-E  
Pepa Ramis Pérez, con DNI nº 19.449.372-C

Por FETE-UGT:

M<sup>a</sup> Jesús Roig Fabra, con DNI nº 19.885.669-F  
Eduardo Laguna Peco, con DNI nº 22.517.196-N

Las partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar, manteniéndose la misma representatividad de la Comisión Negociadora del IV Convenio, según consta en el acta de fecha 24 de febrero de 2005.

La Comissió queda constituïda per les persones ja mencionades. S'acorda que el president siga Ricardo Peris i la secretària Pepa Ramis.

A continuació s'entra a negociar la revisió salarial per al 2006, i s'arriba als acords següents:

Primer. Fixar les taules salarials per al 2006 per a les distintes categories recollides en el conveni, amb les modificacions consegüents, que queden tal com apareixen en els annexos I i II.

Segon. Els aspectes econòmics recollits en la present revisió salarial seran d'obligat compliment des del mateix dia de la firma i amb efecte retroactiu d'1 de gener del 2006.

I perquè conste tot això es firma per totes les parts de la Comisió Negociadora a València el 19 de setembre del 2006.

Ricardo Peris  
FEAD

Juan García Sentandreu  
FEVALCEE

Pepa Ramis  
F.E. CCOO.-PV

M<sup>a</sup> Jesús Roig  
FETE-UGT-PV

La Comisión queda constituida por las personas ya citadas. Se acuerda que el presidente sea Ricardo Peris y la secretaria Pepa Ramis.

A continuación se entra a negociar la revisión salarial para 2006, llegando a los siguientes acuerdos:

Primero. Fijar las tablas salariales para 2006 para las distintas categorías recogidas en el convenio, con las modificaciones consiguientes, que quedan tal como aparecen en los anexos I y II.

Segundo. Los aspectos económicos recogidos en la presente revisión salarial serán de obligado cumplimiento desde el mismo día de la firma y con efecto retroactivo de 1 de enero de 2006.

Y para que conste todo lo anterior se firma por todas las partes de la Comisión Negociadora en Valencia a 19 de septiembre de 2006.

Ricardo Peris  
FEAD

Juan García Sentandreu  
FEVALCEE

Pepa Ramis  
F.E. CCOO.-PV

M<sup>a</sup> Jesús Roig  
FETE-UGT-PV

#### ANNEX I

REVISIÓ SALARIAL PER AL 2006 DEL IV CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES DISCAPACITADES DE LA COMUNITAT VALENCIANA (Per a tots els centres excepte els Centres Especials d'Ocupació).

#### TAULES SALARIALS 2006

##### TAULA GENERAL

CATEGORIA FUNCIONAL	Salari	Complement	Trienni
A.1. Titulat Grau Superior	1.752,33	266,20	49,66
<i>CATEGORIA</i>	<i>Salari</i>	<i>Trienni</i>	
A.1. Titulat Grau Superior	1.752,33	49,66	
B.7. Titulat Grau Mitjà	1.376,07	35,76	
B.8. Professor Titular	1.257,11	33,84	
B.9. Terapeuta d'Ajuda a Domicili	1.376,07	35,76	
B.10. Terapeuta ocupacional	1.376,07	35,76	
B.11.- Responsable d'activitats d'oci i vida social.	1.376,07	35,76	
B.12. Fisioterapeuta	1.376,07	35,76	
B.13. Logopeda	1.376,07	35,76	
B.14. ATS o DUE	1.376,07	35,76	
B.15. Treballador Social	1.376,07	35,76	
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.376,07	35,76	
B.17.- Educador social	1.376,07	35,76	
B.18.- Tècnic d'Integració Laboral	1.376,07	35,76	
B.19. Cap d'Administració	1.309,30	39,74	
C.1. Mestre de Taller	1.191,86	35,04	
C.2. Monitor d'Oci i temps lliure	1.093,88	31,79	
C.3.- Educador/a de Residència, de Centre de Dia, de malats mentals / Monitor de Residència / Tècnic d'Integració Social	1.168,24	31,23	
C.5. Monitor Ocupacional	1.191,86	31,79	
C.7. Oficial Administratiu de 1a	959,80	29,05	
C.8. Oficial de 1a de Serv. Generals	938,37	29,05	
C.9. Cuiner/Governant	975,10	31,85	
C.10. Conductor de 1a	969,02	31,85	
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	962,08	26,76	
D.3. Auxiliar Administratiu	911,36	23,25	
D.4. Oficial Administratiu de 2a	941,13	26,13	
D.5. Oficial de 2a de Serv. Generals (cuiner/a)	927,97	26,13	
D.6. Conductor	903,02	26,13	

#### ANEXO I

REVISIÓN SALARIAL PARA 2006 DEL IV CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DISCAPACITADAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (Para todos los centros excepto los Centros Especiales de Empleo).

#### TABLAS SALARIALES 2006

##### TABLA GENERAL

CATEGORÍA FUNCIONAL	Salario	Complemento	Trienio
A.1. Titulado Grado Superior	1.752,33	266,20	49,66
<i>CATEGORÍA</i>	<i>Salario</i>	<i>Trienio</i>	
A.1. Titulado Grado Superior	1.752,33	49,66	
B.7. Titulado Grado Medio	1.376,07	35,76	
B.8. Profesor Titular	1.257,11	33,84	
B.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.376,07	35,76	
B.10.- Terapeuta ocupacional	1.376,07	35,76	
B.11.- Responsable de actividades de ocio y vida social.	1.376,07	35,76	
B.12. Fisioterapeuta	1.376,07	35,76	
B.13. Logopeda	1.376,07	35,76	
B.14. ATS o DUE	1.376,07	35,76	
B.15. Trabajador Social	1.376,07	35,76	
B.16. Técnico en atención temprana	1.376,07	35,76	
B.17.- Educador social	1.376,07	35,76	
B.18.- Técnico de Integración Laboral	1.376,07	35,76	
B.19. Jefe de Administración	1.309,30	39,74	
C.1. Maestro de Taller	1.191,86	35,04	
C.2. Monitor de Ocio y tiempo libre	1.093,88	31,79	
C.3.- Educador/a de Residencia, de Centro de Día, de enfermos mentales / Monitor de Residencia / Técnico de Integración Social	1.168,24	31,23	
C.5. Monitor Ocupacional	1.191,86	31,79	
C.7. Oficial Administrativo de 1ª	959,80	29,05	
C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generales	938,37	29,05	
C.9. Cocinero/Gobernante	975,10	31,85	
C.10. Conductor de 1ª	969,02	31,85	
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	962,08	26,76	
D.3. Auxiliar Administrativo	911,36	23,25	
D.4. Oficial Administrativo de 2ª	941,13	26,13	
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generales (cocinero/a)	927,97	26,13	
D.6. Conductor	903,02	26,13	

E.1. Guarda	854,16	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generals i Domèstics	854,16	22,15
E.3. Auxiliar de Menjador	854,16	22,15
E.4. Auxiliar de Transport	854,16	22,15
E.5. Ordenança	854,16	23,01

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O CONVINGUDA

CATEGORIA	Salari	Trienni
A.2. Titulat Grau Superior d'Educació Especial concertada o convinguda	1.752,33	54,42
B.1. Titulat Grau Mitjà d'Educació Especial concertada o convinguda	1.651,41	36,30
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o convinguda (*)	1.651,41	36,30
B.3. Logopeda d'Educació Especial concertada o convinguda (*)	1.751,93	36,30
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o convinguda	1.651,41	36,30
B.5. Treballador Social d'Educació Especial concertada o convinguda	1.651,41	36,30
B.6. Professor Titular d'Educació Especial concertada o convinguda (*)	1.751,93	34,59
B.19. Cap d'Administració	1.309,30	40,53
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o convinguda (*)	1.270,55	34,48
C.7. Oficial Administratiu de 1a	959,80	29,63
C.8. Oficial de 1a de Serv. Generals	938,37	29,63
C.9. Cuiner/Governant	975,10	32,49
C.10. Conductor de 1a	969,02	32,49
D.3. Auxiliar Administratiu	911,36	23,71
D.4. Oficial Administratiu de 2a	941,13	26,65
D.5. Oficial de 2a de Serv. Generals (cuiner/a)	927,97	26,65
D.6. Conductor	903,02	26,65
E.1. Guarda	854,16	24,60
E.2. Auxiliar Serv. Generals i Domèstics	854,16	22,59
E.3. Auxiliar de Menjador	854,16	22,59
E.4. Auxiliar de Transport	854,16	22,59
E.5. Ordenança	854,16	23,47

(\*) Queda pendent una quantitat com a deute en concepte d'homologació de 2006, condicionada que la Conselleria de Cultura, Educació i Esport la incloga en els pressupostos de 2007.

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	Compl.
Director de Centre d'Educació Especial Concertat o convingut	310,33
Director de Centre de Benestar Social	266,20
Coordinador de Residència	98,78
Cap d'Estudis d'Educació Especial Concertat o convingut	196,99
Secretari d'Educació Especial concertat o convingut	121,19

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus
A	41,44
B	31,33
C	27,42
D	23,49
E	23,49

E.1. Guarda	854,16	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	854,16	22,15
E.3. Auxiliar de Comedor	854,16	22,15
E.4. Auxiliar de Transporte	854,16	22,15
E.5. Ordenanza	854,16	23,01

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

CATEGORÍA	Salario	Trienio
A.2. Titulado Grado Superior de Educación Especial concertada o conveniada	1.752,33	54,42
B.1. Titulado Grado Medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.651,41	36,30
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada (*)	1.651,41	36,30
B.3. Logopeda de Educación Especial concertada o conveniada (*)	1.751,93	36,30
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.651,41	36,30
B.5. Trabajador Social de Educación Especial concertada o conveniada	1.651,41	36,30
B.6. Profesor Titular de Educación Especial concertada o conveniada (*)	1.751,93	34,59
B.19. Jefe de Administración	1.309,30	40,53
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada (*)	1.270,55	34,48
C.7. Oficial Administrativo de 1ª	959,80	29,63
C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generales	938,37	29,63
C.9. Cocinero/Gobernante	975,10	32,49
C.10. Conductor de 1ª	969,02	32,49
D.3. Auxiliar Administrativo	911,36	23,71
D.4. Oficial Administrativo de 2ª	941,13	26,65
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generales (cocinero/a)	927,97	26,65
D.6. Conductor	903,02	26,65
E.1. Guarda	854,16	24,60
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	854,16	22,59
E.3. Auxiliar de Comedor	854,16	22,59
E.4. Auxiliar de Transporte	854,16	22,59
E.5. Ordenanza	854,16	23,47

(\*) Queda pendiente una cantidad como deuda en concepto de homologación de 2006, condicionada a que la Consellería de Cultura, educación y Deporte la incluya en los Presupuestos de 2007.

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	Compl.
Director de Centro de Educación Especial Concertado o conveniado	310,33
Director de Centro de Bienestar Social	266,20
Coordinador de Residencia	98,78
Jefe de Estudios de Educación Especial Concertado o conveniado	196,99
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	121,19

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus
A	41,44
B	31,33
C	27,42
D	23,49
E	23,49

## ANNEX II

REVISIÓ SALARIAL PER AL 2006  
(CENTRES ESPECIALS D'Ocupació).

CATEGORIA GRUP 1	Salari	Trienni
Tècnic Superior	1.554,19	50,65
GRUP 2		
Tècnic Mig	1.169,52	36,47
Cap de Producció	1.165,36	39,10
Cap d'Administració	1.193,78	40,53
GRUP 3		
Cap Intermedi	1.092,52	35,74
Tècnic Ajudant	932,89	31,06
Oficial de 1a	823,55	29,63
Oficial Adm. de 1a	823,55	29,63
GRUP 4		
Oficial de 2a	801,90	26,65
Oficial Adm. de 2a	801,90	26,65
Auxiliar General	767,33	23,71
Auxiliar Adm.	767,33	23,71
GRUP 5		
Operari de 1a	590,56	19,42
Operari de 2a	564,68	18,57
Peó	S.M.I.	17,86

FESTIVITAT GRUP	Plus 06
Grup 1	
Tècnic Superior	41,44
Grup 2	
Tècnic Mig	31,33
Cap d'Administració	31,33
Cap de Producció	31,33
Grup 3	
Cap Intermedi	27,42
Tècnic Ajudant	23,49
Oficial de 1a	23,49
Oficial Adm. de 1a	23,49
Grup 4	
Oficial de 2a	23,49
Oficial Adm. de 2a	23,49
Auxiliar General	23,49
Auxiliar Administratiu	23,49
Grup 5	
Operari de 1a	10,71
Operari de 2a	10,71
Peó	10,71

## ANEXO II

REVISIÓN SALARIAL PARA 2006  
(CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO).

CATEGORÍA GRUPO 1	Salario	Trienio
Técnico Superior	1.554,19	50,65
GRUPO 2		
Técnico Medio	1.169,52	36,47
Jefe de Producción	1.165,36	39,10
Jefe de Administración	1.193,78	40,53
GRUPO 3		
Mando Intermedio	1.092,52	35,74
Técnico Ayudante	932,89	31,06
Oficial de 1ª	823,55	29,63
Oficial Adm. de 1ª	823,55	29,63
GRUPO 4		
Oficial de 2ª	801,90	26,65
Oficial Adm. de 2ª	801,90	26,65
Auxiliar General	767,33	23,71
Auxiliar Adm.	767,33	23,71
GRUPO 5		
Operario de 1ª	590,56	19,42
Operario de 2ª	564,68	18,57
Peón	S.M.I.	17,86

FESTIVIDAD GRUPO	Plus 06
Grupo 1	
Técnico Superior	41,44
Grupo 2	
Técnico Medio	31,33
Jefe de Administración	31,33
Jefe de Producción	31,33
Grupo 3	
Mando Intermedio	27,42
Técnico Ayudante	23,49
Oficial de 1ª	23,49
Oficial Adm. de 1ª	23,49
Grupo 4	
Oficial de 2ª	23,49
Oficial Adm. de 2ª	23,49
Auxiliar General	23,49
Auxiliar Administrativo	23,49
Grupo 5	
Operario de 1ª	10,71
Operario de 2ª	10,71
Peón	10,71

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 29 de desembre de 2006, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000185). [2007/1076]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 20 de novembre de 2006, que està integrada, de part empresarial, per representants de la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana, i de part dels treballadors per representants dels sindicats FITEQA-CC OO i FIA-UGT, d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disparar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat*.

València, 29 de desembre de 2006.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

## CONVENI COL·LECTIU D'ESTACIONS DE SERVICI DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2006-2008

### Capítol I Àmbit d'aplicació

#### Article 1. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre les empreses dedicades a l'activitat d'estacions de servei i els seus treballadors.

##### 1. Es consideren empreses incloses:

Les estacions de servei, aparells assortidors o pals, que expenguen al públic carburants, lubricants, combustibles; així com els serveis de botiga o supermercats annexos, greixatge, llavat, conservació de cotxes i activitats complementàries que estiguin adscrites a les empreses o estacions de servei a què es referix abans.

2. Es consideren com a treballadors inclosos, els que amb este caràcter presten els seus serveis en les empreses anteriorment indicades.

#### Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà d'aplicació en tot l'àmbit de la Comunitat Valenciana, és a dir, en les províncies de Castelló, València i Alacant.

#### Article 3. Àmbit personal

Les presents condicions de treball afectaran tot el personal empleat en les empreses incloses en tots els àmbits funcional i territorial anteriors.

No serà d'aplicació este conveni a les persones l'activitat de les quals es limite purament i simplement a l'exercici del càrrec de conseller en les empreses que tinguen la forma jurídica de societat i als que exercisquen en les empreses càrrecs d'alta direcció, alt govern o alt consell, que es regiran per les seues normes específiques i per les que en el futur puguen ser-los d'aplicació.

#### Article 4. Àmbit temporal

##### 1. Entrada en vigor

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana (Código 8000185). [2007/1076]*

Vista el texto del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el día 20 de noviembre de 2006, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITEQA-CC OO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat*.

Valencia, 29 de diciembre de 2006.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

## CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2006-2008

### Capítulo I Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la actividad de estaciones de servicio y los trabajadores de las mismas.

##### 1. Se consideran empresas incluidas:

Las estaciones de servicio, aparatos surtidores o postes, que expendan al público carburantes, lubricantes, combustibles; así como los servicios de tienda o supermercados anexos, engrase, lavado, conservación de coches y actividades complementarias que estén adscritas a las empresas o estaciones de servicio a que se refiere anteriormente.

2. Se consideran como trabajadores incluidos, los que con tal carácter presten sus servicios en las empresas anteriormente indicadas.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en todo el ámbito de la Comunidad Valenciana, es decir, en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

#### Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo, afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en todos los ámbitos funcional y territorial anteriores.

No será de aplicación este convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y a los que desempeñen en las empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, que se regirán por sus normas específicas y por las que en el futuro puedan serles de aplicación.

#### Artículo 4. Ámbito temporal

##### 1. Entrada en vigor

El present conveni entrarà en vigor a partir del dia següent a la publicació en el Diari Oficial de la Generalitat, a excepció del que preveu la disposició addicional primera; i continuará en vigor fins que se'n signe un altre.

Els efectes econòmics del conveni, llevat d'aquells per als quals s'establisca una data concreta d'entrada en vigor, o es dispose una altra cosa, es retrotrauran a l'1 de gener de 2006.

#### 2. Duració

La duració del conveni serà de tres anys, el període comprés és des de l'1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre de 2008.

#### 3. Pròrroga

En el cas que cap de les parts legitimades denunciï el conveni amb trenta dies d'antelació a la data de la seua caducitat, s'entindrà tácitament prorrogat any a any, i així successivament.

#### 4. Denúncia

La denúncia del conveni podrà efectuar-se per qualsevol de les parts que hi intervenen, sempre que s'efectue amb una antelació mínima de trenta dies naturals respecte de la data d'acabament de la seua vigència, bé siga la inicial o la de les seues pròrrogues successives.

#### Article 5. Garanties personals

A excepció del que preveu l'article 27, relatiu al complement de nocturnitat, es respectaran totes les situacions personals que amb caràcter global excedisquen del pacte, enteses com a quantitats brutes, i mantingudes estrictament ad personam.

#### Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

#### Article 7. Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment del Conveni

Es constituïx una Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment del Conveni de caràcter paritari (empresaris i treballadors). En conseqüència, en formaran part vuit membres de la Federació d'Estacions de Servei del Mediterrani, quatre membres de FITEQA de CC OO, i quatre de la Federació d'Indústries Afins d'UGT, elegits per les respectives representacions, amb independència dels assessors que cada part estime necessaris.

L'objecte d'esta comissió és: solucionar amb caràcter previ i obligatori, qualsevol reclamació sobre la interpretació o exigència d'allò concertat en este conveni, abans de la presentació de demanda judicial, excepte en aquelles accions que tinguen imposades un termini de caducitat peremptori. Per a dirigir-se a esta Comissió Mixta, només podrà fer-se a través de les organitzacions firmants del present conveni. Per a qualsevol reclamació que hi estiga relacionada, serà obligatori el dictamen previ de la Comissió Mixta.

Ambdues parts designen com a domicilis els de les seues respectives seus socials, és a dir, carrer Gascó Oliag, 6, entresol, plaça de Nàpols i Sicília, 3 i carrer Arquitecte Mora 7, totes elles a València.

#### Capítol II Organització del treball

#### Article 8. Organització del treball

La direcció i organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa, dins del marc imposat en el present conveni i en les disposicions legals i vigents a l'efecte.

L'objecte de l'organització del treball és aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització óptima dels recursos humans i materials, cosa que serà possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i empleats.

Sense minva de la facultat al·ludida en els paràgrafs anteriors, els representants dels treballadors, tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes etc, en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb el que estableix este conveni.

#### Article 9. Noves tecnologies i formació

Quan en l'empresa s'introduïsquen noves tecnologies que puguen suposar per als treballadors modificació substancial de les seues con-

El presente convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat, a excepción de lo previsto en la disposición adicional primera; permaneciendo en vigor hasta la firma de otro convenio.

Los efectos económicos del convenio, salvo aquellos para los que se establezca una fecha concreta de entrada en vigor, o se disponga otra cosa, se retrotraerán al 1 de enero de 2006

#### 2. Duración

La duración del convenio será de tres años, siendo el período comprendido desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

#### 3. Prórroga

En el supuesto de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el convenio con treinta días de antelación a la fecha de su caducidad, se entenderá tácitamente prorrogado año a año, y así sucesivamente.

#### 4. Denuncia

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes intervinientes, siempre que se efectúe con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha de terminación de su vigencia, bien sea la inicial o la de sus prórrogas sucesivas.

#### Artículo 5. Garantías personales

Con excepción de lo previsto en el artículo 27, relativo al complemento de nocturnidad, se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades brutas, y mantenidas estrictamente "ad personam".

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 7. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio de carácter paritario (empresarios y trabajadores). En consecuencia formarán parte de ella ocho miembros de la Federación de Estaciones de Servicio del Mediterráneo, cuatro miembros de FITEQA de CC OO, y cuatro de la Federación de Industrias Afines de UGT, elegidos por las respectivas representaciones, con independencia de los asesores que cada parte estime necesarios.

El objeto de esta comisión es: solucionar con carácter previo y obligatorio, cualquier reclamación sobre la interpretación o exigencia de lo concertado en este convenio, con anterioridad a la presentación de demanda judicial, salvo en aquellas acciones que tengan impuestas un plazo de caducidad perentorio. Para dirigirse a esta Comisión Mixta, sólo podrá hacerse a través de las organizaciones firmantes del presente convenio. Para cualquier reclamación relacionada con el mismo, será obligatorio el dictamen previo de la Comisión Mixta.

Ambas partes designan como domicilios los de sus respectivas sedes sociales, es decir, calle Gascó Oliag, 6, entresuelo, plaza de Nápoles y Sicilia, 3 y calle Arquitecto Mora 7, todas ellas en Valencia.

#### Capítulo II Organización del trabajo

#### Artículo 8. Organización del trabajo

La dirección y organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco impuesto en el presente convenio y en las disposiciones legales y vigentes al efecto.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los Recursos Humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y empleados.

Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores, tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

#### Artículo 9. Nuevas tecnologías y formación

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de sus

dicions de treball o bé un període de formació o adaptació tècnica no inferior a un mes, estes s'hauran de comunicar amb caràcter previ als representants dels treballadors en el termini suficient per a poder analitzar i preveure'n les conseqüències en relació amb: ocupació, salut laboral, prevenció de riscos, formació i organització del treball.

Així mateix s'haurà de facilitar als treballadors afectats la formació necessària per a l'exercici de la seua nova funció; i subscriure els plans que siguen necessaris per a l'adecuada integració i promoció professionals.

### Capítol III

#### Ingressos, contractació, plantilla i escalafons, ascensos i cessament

##### Article 10. Ingressos. Regla general

L'ingrés dels treballadors s'haurà d'ajustar a les normes legals generals sobre col·locació i a les especials per als distints col·lectius de treballadors.

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni podran ser contractats sota qualsevol de les modalitats reconegudes per la legislació vigent en cada moment.

##### Article 11. Període de prova

L'ingrés dels treballadors es considerarà fet a títol de prova, durant un període que serà variable segons l'índole dels llocs a cobrir i que no podrà excedir del temps fixat en l'escala següent:

Personal tècnic titulat: sis mesos

Personal administratiu: tres mesos

Personal operari:

– Especialista: tres mesos

– Aprendent: un mes

Personal Subalter: dos mesos

Només s'entendrà que el treballador esta subjecte al període de prova si així consta per escrit.

Durant el període de prova tant l'empresa com el treballador podrà resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Quan el treballador que es trobe realitzant el període de prova no el supere, en les empreses on hi haja representants dels treballadors, la direcció estarà obligada a comunicar-los-ho per escrit.

Transcorregut el termini de prova el treballador ingressarà en la plantilla amb tots els drets inherents al seu contracte i al conveni col·lectiu.

La situació d'Incapacitat Temporal, siga per malaltia o accident, interromprà el còmput d'este període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

##### Article 12. Contractació

Atesa l'actual situació econòmica en el sector, a fi d'aconseguir una major estabilitat en l'ocupació, s'acorda la possibilitat de concertar el contracte de treball eventual regulat en l'article 15.1.b) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció que en fa la Llei 12/2001 de 9 de juliol, amb els límits següents:

I. La duració màxima d'este contracte serà de dotze mesos dins d'un període de divuit mesos.

En el cas que es concerte el contracte per un termini inferior a la duració màxima abans indicada, podrà prorrogar-se per mitjà d'acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte inicial i la seua pròrroga puga superar el termini referit

II. Per consegüent, al terme dels dotze mesos, quedará com fix de plantilla, per al supòsit de no resoldre's el contracte.

III. Per al supòsit d'extinció per expiració del temps convingut, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització, de conformitat al que estableix l'article 49.c) de l'Estatut dels Treballadors, de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar vuit (8) dies de salari per cada any de servici.

condiciones de trabajo o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, prevención de riesgos, formación y organización del trabajo.

Así mismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función; subscribiendo cualesquier planes sean precisos para la adecuada integración y promoción profesionales.

### Capítulo III

#### Ingresos, contratación, plantilla y escalafones, ascensos y ceses

##### Artículo 10. Ingresos. Regla general

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los distintos colectivos de trabajadores.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente en cada momento.

##### Artículo 11. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, durante un período que será variable según la índole de los puestos a cubrir y que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico Titulado: seis meses

Personal Administrativo: tres meses

Personal Operario:

– Especialista: tres meses

– Aprendiz: un mes

Personal Subalterno: dos meses

Sólo se entenderá que el trabajador esta sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, en las empresas en que existiese representantes de los trabajadores, la dirección vendrá obligada a comunicárselo por escrito.

Transcurrido el plazo de prueba el trabajador ingresará en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al convenio colectivo.

La situación de Incapacidad Temporal, sea por enfermedad o accidente, interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

##### Artículo 12. Contratación

Dada la actual situación económica en el sector, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se acuerda la posibilidad de concertar el contrato de trabajo eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio, con los siguientes límites:

I. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a la duración máxima antes indicada, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato inicial y su prórroga pueda superar el plazo referido

II. Por conseguinte, al término de los doce meses, quedará como fijo de plantilla, para el supuesto de no resolverse el contrato.

III. Para el supuesto de extinción por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, de conformidad a lo establecido en el artículo 49.c) del Estatuto de los Trabajadores, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho (8) días de salario por cada año de servicio.

### Article 13. Promoció i ascensos

Les places vacants existents en l'empresa es proveïran per mitjà dels sistemes de lliure designació o de promoció interna d'acord amb els criteris que a continuació s'establixen.

Els llocs de treball que comporten llocs de confiança o de direcció, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació.

Per a la lliure designació tant del cap administratiu com del cap de torn, l'empresa valorarà també el mèrit, la formació, la capacitat i l'antiguitat dels treballadors que estiguin exercint llocs de treball semblants, sense perjudici de la seua llibertat per a designar personal alié a l'empresa.

Els restants llocs de treball seran coberts per mitjà de promoció interna dels treballadors que estiguin exercint llocs de treball corresponents a nivells professionals semblants o inferiors als que han de ser proveïts.

Els ascensos s'entendran fets a prova, i la promoció es confirmarà als tres mesos. Si durant este termini es produïx la falta d'idoneïtat del seleccionat, este tornarà al seu anterior lloc de treball i la vacant podrà cobrir-se per personal alié a l'empresa.

### Article 14. Cessaments voluntaris

Els treballadors que desitgen cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligats a comunicar-li-ho, complint els terminis de preavís següents:

Personal tècnic titulat: 2 mesos

Personal administratiu: 1 mes

Resta de personal: 15 dies

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavís amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar-ne de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

L'empresa estarà obligada a liquidar en finalitzar el termini els conceptes fixos que puguen ser calculats en eixe moment.

### Capítol IV

#### Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica

### Article 15. Classificació funcional

Els treballadors afectats per este conveni, tenint en compte les funcions que exercixen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en l'article següent, seran classificats en grups professionals.

Esta estructura profesional pretén obtindre una raonable estructura en la prestació dels serveis, sense minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que corresponga a cada treballador.

Els actuals llocs de treball i categories professionals, s'ajustaran als grups establits en el present conveni.

#### Definició dels grups professionals

### Article 16. Grup A) personal tècnic titulat

Són aquells als qui per al compliment de la seua funció s'exigix possuir títol professional expedid per centre docent mantingut oficialment per l'Estat espanyol o per centres reconeguts per este, sempre que realitzen funcions pròpies dels seus respectius títols professionals.

### Article 17. Grup B) personal administratiu

Es considera personal administratiu qui en les distintes dependències de l'empresa exercix funcions d'oficina, comptables o altres anàlogues.

1. Cap administratiu. És qui, proveït o no de poder, porta la responsabilitat directiva de l'oficina d'empresa. Depenen d'ell les diverses seccions administratives, a les quals imprimeix unitat.

2. Oficial administratiu de primera. És qui, amb uns coneixements o experiència suficients, realitza amb iniciativa i responsabilitat, i seguint instruccions del cap administratiu, gerent o empresari, treballs com ara despats de correspondència, comptabilitat, confecció de nòmines, liquidació d'assegurances i tots els treballs propis de l'oficina. Poden tindre a les seues ordres personal administratiu d'inferior categoria.

### Artículo 13. Promoción y ascensos

Las plazas vacantes existentes en la empresa se preverán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios que a continuación se establecen.

Los puestos de trabajo que comporten puestos de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Para la libre designación tanto del jefe administrativo como del jefe de turno, la empresa valorará también el mérito, la formación, la capacidad y la antigüedad de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo similares, sin perjuicio de su libertad para designar a personal ajeno a la empresa.

Los restantes puestos de trabajo serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo correspondientes a niveles profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos.

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los tres meses. Si durante este plazo se produjera la falta de idoneidad del seleccionado, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiéndose cubrir la vacante por personal ajeno a la empresa.

### Artículo 14. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico titulado.: 2 meses

Personal administrativo: 1 mes

Resto de personal: 15 días

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

### Capítulo IV

#### Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

### Artículo 15. Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por este convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una razonable estructura en la prestación de los servicios, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo y categorías profesionales, se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

#### Definición de los grupos profesionales

### Artículo 16. Grupo A) personal técnico titulado

Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por centro docente mantenido oficialmente por el Estado español o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de sus respectivos títulos profesionales.

### Artículo 17. Grupo b) personal administrativo

Se considera personal administrativo al que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones de oficina, contables u otras análogas.

1. Jefe administrativo. Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directiva de la oficina de empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

2. Oficial administrativo de primera. Es quien, con unos conocimientos o experiencia suficientes, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del jefe administrativo, gerente o empresario, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina; pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

3. Oficial administratiu de segona. És qui, amb coneixement i experiència suficients, realitza operacions auxiliars de comptabilitat, organitza arxius, classifica la correspondència, com així mateix qualsevol altres funcions semblants d'anàloga importància, amb iniciativa i responsabilitat restringida, seguint instruccions del cap o caps superiors i poden tindre a les seues ordres personal administratiu d'inferior categoria. S'assimilen a esta categoria els taquimecanògrafs d'ambdós sexes.

4. Auxiliar administratiu. És l'empleat major de divuit anys que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica dins de l'oficina a operacions elementals administratives i en general, a les purament mecàniques inherents al treball en aquelles. S'assimilen a esta categoria els mecanògrafs i telefonistes d'ambdós sexes.

5. Aspirant administratiu. És qui, amb edat compresa entre els setze i divuit anys, treballa al mateix temps que s'instruïx en funcions peculiars d'oficina administrativa.

#### Article 18. Grup C) personal operari

##### Subgrup 1. Personal operari especialista:

1.1. Encarregat general d'estacions de servei. És l'empleat que té la comesa de coordinar i distribuir el treball de les diferents seccions i té sota la seu direcció tot el personal, dotat d'iniciativa pròpia amb representació directa del gerent o propietari de l'estació.

1.2. Encarregat de torn. És qui dóna les ordres o instruccions de treball, rebudes de l'encarregat general, gerent o propietari. Dirigix la resta del personal operari de l'estació, vigila els seus treballs, rep els subministraments de totes classes i n'efectua la distribució. A més haurà de realitzar les mateixes funcions que estan encomanades als expendedors.

1.3. Mecànic especialista. És l'operari la missió del qual consistix a reparar les avaries que es produïsquen en l'equip móbil de l'empresa, com ara camions, cotxes, motors, tractors, muntacàrregues, aparells sortidors i auxiliars, etc., vetllant pel seu manteniment perquè sempre estiguin en perfecte estat de funcionament i conservació.

1.4. Expededor. És l'operari que realitza el subministrament i cobrament del combustible; realitza les funcions necessàries per a la recepció dels tancs de carburant i de mercaderies o productes i duu a terme la seu col·locació en el lloc adequat o el seu emmagatzemament segons pertoque; atén les peticions que requerisquen els clients; duu a efecte la prestació als clients de tots els serveis que l'empresa estableix en el centre de treball, inclosos els de botiga; realitza les liquidacions de torn dins de la seu jornada de treball i aquelles altres comeses de conservació, neteja i manteniment dels elements i llocs de treball, a excepció dels serveis i jardineria; llevat que es donen les condicions previstes en l'últim paràgraf del present article.

1.5. Untador. És qui realitza el greixatge dels vehicles que se li confien, per mitjà dels aparells i dispositius adequats. S'encarrega també de la polvorització amb petroli.

1.6. Muntador de pneumàtics. És qui realitza, a més de la reparació dels pneumàtics, el seu muntatge, l'encreuament, el ratllat i l'equilibrat de les rodes, amb les màquines i dispositius necessaris.

##### Subgrup 2. Aprendents

Són els qui, alhora que presten els seus serveis en formació i pràctiques, atenen el manteniment normal que requerisquen els clients, com ara neteja de parabrisa, verificació de la pressió dels pneumàtics i nivells d'aigua, aprenen l'ofici d'expededor, sense que això implique disminució de les obligacions d'expededor.

Els expendedors hauran de realitzar tasques de manteniment dels serveis i/o jardins, sempre que l'empresari i el treballador haguen aconseguit un acord que determine la forma i compensació en què es preste eixe servei.

#### Article 19. Grup D) Personal subaltern

Són els qui exerciten funcions per a les quals no es requereix major preparació que l'adquirida en les escoles de primer ensenyament i només tenen responsabilitat elemental, tant administrativa com de comandament.

1. Guarda. Té al seu càrrec la vigilància dels locals i instal·lacions de l'empresa i cursa els comunicats corresponents a les possibles incidències.

3. Oficial administrativo de segunda. Es quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como asimismo cualesquier otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad restringida, siguiendo instrucciones del jefe o jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos de ambos sexos.

4. Auxiliar administrativo. Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. Se asimilan a esta categoría los mecanógrafos y telefonistas de ambos sexos.

5. Aspirante administrativo. Es quien, con edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

#### Artículo 18. Grupo C) personal operario

##### Subgrupo 1. Personal operario especialista:

1.1. Encargado general de estaciones de servicio. Es el empleado que tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del gerente o propietario de la estación.

1.2. Encargado de turno. Es el que da las órdenes o instrucciones de trabajo, recibidas del encargado general, gerente o propietario. Tiene mando sobre el resto del personal operario de la estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de todas clases y efectúa la distribución de los mismos. Además deberá realizar las mismas funciones que están encomendadas a los expendedores.

1.3. Mecánico especialista. Es el operario cuya misión consiste en reparar las averías que se produzcan en el equipo móvil de la empresa, tales como camiones, coches, motores, tractores, montacargas, aparatos surtidores y auxiliares, etc., cuidando de su mantenimiento para que siempre estén en perfecto estado de funcionamiento y conservación.

1.4. Expededor. Es el operario que realiza el suministro y cobro del combustible; realiza las funciones necesarias para la recepción de las cubas de carburante y de mercancías o productos llevando a cabo su colocación en el lugar adecuado o su almacenamiento según proceda; atiende a las peticiones que requieran los clientes; lleva a efecto la prestación a los clientes de todos los servicios que la empresa establezca en el centro de trabajo, incluidos los de tienda; realiza las liquidaciones de turno dentro de su jornada de trabajo y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, a excepción de los servicios y jardinería; salvo que se den las condiciones previstas en el último párrafo del presente artículo.

1.5. Enrasador. Es el que realiza el engrase de los vehículos que se le confían, mediante los aparatos y dispositivos adecuados. Se encarga también del petroleado.

1.6. Montador de neumáticos. Es el que realiza, además de la reparación de los neumáticos, su montaje, el cruce, rayado y equilibrado de las ruedas, con las máquinas y dispositivos necesarios.

##### Subgrupo 2. Aprendices

Son los que, a la par que prestan sus servicios en formación y prácticas, atienden al mantenimiento normal que requieran los clientes, tales como limpieza de parabrisas, verificación de la presión de los neumáticos y niveles de agua, aprenden el oficio de expededor, sin que ello implique disminución de las obligaciones de expededor.

Los expendedores deberán realizar tareas de mantenimiento de los servicios y/o jardines, siempre y cuando el empresario y el trabajador hubieran alcanzado un acuerdo que determine la forma y compensación en la que se preste ese servicio.

#### Artículo 19. Grupo D) personal subalterno

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

2. Personal de neteja. És el subalterno encarregat de la neteja i higiene de les distintes dependències i serveis de l'empresa.

#### Article 20. Oficis auxiliars

Es consideren així els que, sense ser fonamentals a l'activitat laboral afectada per este conveni, ni típics d'ella, són utilitzats per les empreses i en formen part del personal.

Este personal, definit pel conveni de treball en què siga principal l'ofici corresponent, s'assimilaran als nivells salariais de les categories professionals que més semblants siguen a aquelles referides en el present conveni, i es regirà per este.

#### Secció segona

#### Article 21. Mobilitat geogràfica

Els trasllats del personal que impliquen canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se per:

A. Trasllat per sol·licitud de l'interessat: serà requisit necessari la prèvia acceptació per part de l'empresa i el sol·licitant mancarà de dret a indemnització per les despeses que origine el canvi.

B. Trasllat realitzat per mutu acord entre empresa i treballador: s'atindrà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.

C. Trasllat per necessitats del servei: s'atindrà quant als requisits, procediment i tràmits al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

D. Permuta: l'empresari, sempre que ho concerten les persones que permeten; per raó de les categories, les necessitats del servei, així com valorant la seua aptitud en les seues destinacions, com qualsevol altra circumstància que siga digna d'apreciar, podrà accedir a la permuta de treballadors.

Article 22. Canvi de centre de treball que no supose ni requerisca canvi de domicili del treballador

L'empresa podrà canviar de centre de treball els seus empleats, sempre que este canvi no implique canvi de domicili del treballador.

S'entén que no cal canvi de domicili del treballador quan el nou centre de treball al qual es destine no diste de l'anterior més de 35 km.

L'empresa estarà obligada a notificar amb cinc dies d'antelació, com a mínim, tant a l'afectat com a la representació dels treballadors i per mitjà d'escripte on s'especificarà la data d'efectes del canvi, la duració aproximada, així com les causes que el motiven. El treballador percebrà en compensació pel canvi les quantitats reflectides en l'article referent a dietes i quilometratge del present conveni, mentre este subsistisca.

#### Capítol V Política salarial

#### Article 23. Característiques de les retribucions

Durant la vigència del present conveni, el règim de retribucions estarà integrat pels següents conceptes:

A) Salari base

B) Complements salariais:

- Personals

- De lloc de treball

- Gratificacions extraordinàries

S'establix igualment un model oficial de liquidació, que figura com annex II del present conveni.

#### Article 24. Pagament de salari

El pagament de salari es realitzarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent a la data de la meritació, per mitjà d'efectiu, xec, taló o transferència bancària.

#### Article 25. Salari base i revisió

A. Per a l'any 2006, s'aplicarà un increment salarial del 3,2% (tres coma dos per cent), i els salariis seran els que figuren en la taula salarial (annex I).

B. Per a l'any 2007, una vegada efectuada la revisió salarial correspondiente, si és el cas, i sobre la taula salarial anterior o la que resulte

2. Personal de limpieza. Es el subalterno encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la empresa.

#### Artículo 20. Oficios auxiliares

Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales a la actividad laboral afectada por este convenio, ni típicos de la misma, se utilizan por las empresas formando parte del personal de la misma.

Este personal, definido por el convenio de trabajo en que sea principal el oficio correspondiente, se asimilarán a los niveles salariales de las categorías profesionales que más similares sean a aquéllas referidas en el presente convenio, rigiéndose por éste.

#### Sección segunda

#### Artículo 21. Movilidad geográfica

Los trasladados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse por:

A. Traslado por solicitud del interesado: será requisito necesario la previa aceptación por parte de la empresa y el solicitante carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

B. Traslado realizado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador: se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

C. Traslado por necesidades del servicio: se estará en cuanto a los requisitos, procedimiento y trámites a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

D. Permuta: el empresario, siempre que lo concierten los propios permutantes; en atención a las categorías, las necesidades del servicio, así como valorando la aptitud de los mismos en sus destinos, como cualquier otra circunstancia que fuera digna de apreciar, podrá acceder a la permuta de trabajadores.

Artículo 22. Cambio de centro de trabajo que no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador

La empresa podrá cambiar de centro de trabajo a sus empleados, siempre que éste cambio no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador.

Se entiende que no es necesario cambio de domicilio del trabajador cuando el nuevo centro de trabajo a que se destine no diste del anterior más de 35 km.

La empresa vendrá obligada a notificar con cinco días de antelación, como mínimo, tanto al afectado como a la representación de los trabajadores y mediante escrito donde se especificará la fecha de efectos del cambio, la duración aproximada, así como las causas motivadoras del mismo. El trabajador percibirá en compensación por el cambio las cantidades reflejadas en el artículo referente a dietas y kilometraje del presente convenio, mientras subsista el mismo.

#### Capítulo V Política salarial

#### Artículo 23. Características de las retribuciones

Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones estará integrado por los siguientes conceptos:

A) Salario base

B) Complementos salariales:

- Personales

- De puesto de trabajo

- Gratificaciones extraordinarias

Se establece igualmente un modelo oficial de finiquito, que figura como anexo II del presente convenio.

#### Artículo 24. Pago de salarios

El pago de salarios se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a la fecha del devengo, mediante efectivo, cheque, talón o transferencia bancaria.

#### Artículo 25. Salario base y revisión

A. Para el año 2006, se aplicará un incremento salarial del 3,2% (tres coma dos por ciento), siendo los salarios los que figuran en la tabla salarial (anexo I).

B. Para el año 2007, una vez efectuada la revisión salarial correspondiente si procede, y sobre la tabla salarial anterior o la que resulte

una vegada revisada, s'aplicarà un increment salarial del 2,5% (dos amb cinc per cent), amb efectes de l'1 de gener de 2007. El dit increment, igual que allò pactat per a l'any 2006, s'aplicarà sobre tots els conceptes econòmics del conveni, amb les excepcions que després es diran.

C. Per a l'any 2008, una vegada efectuada la revisió salarial corresponent, si és el cas, i sobre la taula salarial anterior o la que resulte una vegada revisada, s'aplicarà un increment salarial del 2,5% (dos amb cinc per cent), amb efectes de l'1 de gener de 2008. El dit increment, igual que allò pactat per a l'any 2007, s'aplicarà sobre tots els conceptes econòmics del conveni, amb les excepcions que després es diran.

D. Excepcions: durant tota la vigència del conveni no s'incrementarà ni revisarà el complement d'antiguitat, que quedarà fixat en la quantia que s'establix en l'article corresponent.

Tampoc s'incrementarà ni revisarà durant tota la vigència del conveni el "complement d'expededor", regulat en el l'article 28 del conveni que queda establert en 545 € (cinc-cents quaranta-cinc euros) anuals.

#### Revisió salarial

A. En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'INE registre el 31 de desembre del 2006 un increment respecte al 31 de desembre del 2005 superior al 2,7% (dos amb set per cent), s'efectuarà una revisió sobre tots els conceptes salariais del conveni, excepte l'antiguitat i l'article 28 i 30 amb caràcter retroactiu a l'1 de gener del 2006, tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància i en l'excés sobre la dita xifra.

B. En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'INE registre el 31 de desembre del 2007 un increment respecte al 31 de desembre del 2006 superior al 2% (dos per cent), s'efectuarà una revisió sobre tots els conceptes salariais del conveni, excepte l'antiguitat i l'article 28 i 30 amb caràcter retroactiu a l'1 de gener del 2007, tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància i en l'excés sobre la dita xifra.

C. En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'INE registre el 31 de desembre del 2008 un increment respecte al 31 de desembre del 2007 superior al 2% (dos per cent), s'efectuarà una revisió sobre tots els conceptes salariais del conveni, excepte l'antiguitat i l'article 28 i 30, amb caràcter retroactiu a l'1 de gener del 2008, tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància i en l'excés sobre la dita xifra.

#### Article 26. Complement d'antiguitat

A partir de l'1 de gener de 1996, es van modificar les condicions per a la percepció del complement d'antiguitat, que queden com a continuació s'indica:

1r. A partir de l'1 de gener de 1996, els augmentos per any de servei es meritaran exclusivament per dos biennis i cinc quinquennis.

2n. Per cada bienni complert, s'abonarà la quantitat de 18,03 €, i per cada quinquenni complert s'abonarà la quantitat de 42,07 € mensuals.

A tots el biennis i quinquennis, bé siga de nous o antics treballadors, que es complisquen després de l'1 de gener de 1996, se'ls aplicarà l'import assenyalat en el paràgraf anterior.

3r. Les quantitats que els treballadors estiguin cobrant en concepte d'antiguitat (de conformitat amb el que estableix l'art. 61 de la derogada Ordenança Laboral), s'integraran a partir de l'1 de gener de 1996 en una quantitat fixa consolidada amb el nom de "Plus d'Antiguitat", que serà percebuda ad personam per cada treballador. Este plus salarial no serà absorbible ni compensable.

4t. Estes quantitats podrán ser negociades en futurs convenios.

#### Article 27. Nocturnitat

S'establix per a tots els treballadors, un complement consistent en 8,60 euros, per a tot aquell personal que realitze el seu treball entre les 22 i les 6 hores.

Percebran este complemento, en la sua totalitat, tant els treballadors amb l'horari de 22.00 h a 06.00 h, com els de l'horari de 23.00 a 07.00. La resta de treballadors el cobrarán en proporción al nombre d'hores treballades en el que es denomina període nocturno.

Este complemento es pagará a tot treballador pertanyent a l'empresa per nit efectivament treballada.

una vez revisada, se aplicará un incremento salarial del 2,5% (dos con cinco por ciento), con efectos del 1 de enero de 2007. Dicho incremento, al igual que lo pactado para el año 2006, se aplicará sobre todos los conceptos económicos del convenio, con las excepciones que después se dirán.

C. Para el año 2008, una vez efectuada la revisión salarial correspondiente si procede, y sobre la tabla salarial anterior o la que resulte una vez revisada, se aplicará un incremento salarial del 2,5% (dos con cinco por ciento), con efectos del 1 de enero de 2008. Dicho incremento, al igual que lo pactado para el año 2007, se aplicará sobre todos los conceptos económicos del convenio, con las excepciones que después se dirán.

D. Excepciones: durante toda la vigencia del convenio no se incrementará ni revisará el complemento de antigüedad, que quedará fijado en la cuantía que se establece en el artículo correspondiente.

Tampoco se incrementará ni revisará durante toda la vigencia del convenio el "complemento de expededor", regulado en el artículo 28 del convenio que queda establecido en 545 € (quinientos cuarenta y cinco euros) anuales.

#### Revisión salarial

A. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2006 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2005 superior al 2,7% (dos con sete por ciento), se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales del convenio, excepto la antigüedad y el artículo 28 y 30 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2006, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y en el exceso sobre dicha cifra.

B. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2007 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2006 superior al 2% (dos por ciento), se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales del convenio, excepto la antigüedad y el artículo 28 y 30, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2007, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y en el exceso sobre dicha cifra.

C. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2008 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2007 superior al 2% (dos por ciento), se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales del convenio, excepto la antigüedad y el artículo 28 y 30 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2008, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y en el exceso sobre dicha cifra.

#### Artículo 26. Complemento de antigüedad

A partir del 1 de enero de 1996, se modificaron las condiciones para la percepción del complemento de antigüedad, quedando como a continuación se indica:

1º. A partir del 1 de enero de 1996, los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por dos bienios y cinco quinquenios.

2º. Por cada bienio cumplido, se abonará la cantidad de 18,03 €, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 € mensuales.

Todos los bienios y quinquenios, bien sea de nuevos o antiguos trabajadores, que se cumplan con posterioridad al 1 de enero de 1996, se les aplicará el importe señalado en el párrafo anterior.

3º. Las cantidades que los trabajadores vengan cobrando en concepto de antigüedad (de conformidad a lo establecido en el artículo 61 de la derogada Ordenanza Laboral), se integrarán a partir del 1 de enero de 1996 en una cantidad fija consolidada con el nombre de "Plus de antigüedad", que será percibida ad personam por cada trabajador. Este plus salarial no será absorbible ni compensable.

4º. Estas cantidades podrán ser negociadas en futuros convenios.

#### Artículo 27. Nocturnidad

Se establece para todos los trabajadores, un complemento consistente en 7,72 euros, para todo aquel personal que realice su trabajo entre las 22 y las 6 horas.

Percibirán este complemento, en su totalidad, tanto los trabajadores con el horario de 22.00 h a 06.00 h, como los del horario de 23.00 a 07.00. El resto de trabajadores lo cobrarán en proporción al número de horas trabajadas en lo que se denomina período nocturno.

Este complemento se abonará a todo trabajador perteneciente a la empresa por noche efectivamente trabajada.

#### Article 28. Complement expendedor/venedor

Com a complement derivat de l'activitat d'expendedor i per l'anterior menyscapte de diners, es pagarà a cada un dels treballadors d'esta categoria una quantitat anual de 545 €, susceptibles de prorratejar-se per dotzenes parts.

Esta quantitat la percebran tots els treballadors que realitzen les funcions d'expendedor per ser responsables del maneig de diners en efectiu i/o per la venda de mercaderies i custòdia de béns de l'empresa.

No obstant això, es mantindran a títol personal aquelles quantitats que percebien els treballadors per la seua responsabilitat en el maneig de diners (anterior complement de menyscapte de diners) i que superen el que ací és pacta; quantitats que quedarán congelades fins que no siguin superades per les acordades en este article.

Este concepte s'entén que és totalment independent dels incentius (comissions) per vendes que puguen existir pactats entre l'empresa i els treballadors.

#### Article 29. Plus de festius i diumenges

El treball que es preste en festius i diumenges es remunerarà amb un plus de 5,03 euros per jornada treballada, o la part proporcional de les hores treballades, independentment dels descansos setmanals o de les compensacions que legalment procedisquen. (S'entén per festius, els catorze dies assenyalats en el calendari laboral anual).

#### Article 30. Plus de distància

Es pagarà un plus de distància a aquells treballadors que entre la seua població de residència, i la ubicació de l'estació de servei hi haja més de dos quilòmetres, i es fixa un import de 0,10 euros per quilòmetre i tenint en compte que es comptabilitzaran tots els que hi haja de diferència.

Amb efectes d'1 de gener de 2007, l'import queda fixat en 0,11 euros per quilòmetre i no és revisable.

#### Article 31. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran, en proporció al temps treballat durant l'any, tres gratificacions extraordinàries, que es pagaran respectivament:

1. Paga de març: es pagarà de l'1 al 30 de març.
2. Paga d'estiu: es pagarà de l'1 al 30 de juny.
3. Paga de Nadal: es pagarà de l'1 al 20 de desembre.

L'import de cada una d'estes pagues serà de 30 dies de salari base de conveni, més antiguitat.

#### Article 32. No aplicació del règim salarial

L'increment salarial pactat en el present conveni, podrà no aplicar-se en tot o en part, només en el cas d'empreses l'estabilitat econòmica de les quals puga vore's danyada com a conseqüència d'esta aplicació.

Per a acollir-se a la dita inaplicabilitat, l'empresa haurà de formular la petició davant dels representants dels treballadors i a la Comissió Mixta del conveni en el termini màxim de 30 dies des de la publicació del conveni en el DOGV, i adjuntar la següent documentació:

##### a) Memòria justificativa de la sol·licitud.

b) Documentació que acredite la causa invocada, entre la qual necessàriament figurarà la presentada per l'empresa davant dels organismes oficials (Ministeri d'Hisenda i Registre Mercantil, referida als dos últims exercicis).

##### c) Proposta salarial alternativa.

Les parts podran aconseguir acord en el termini de 15 dies, que haurà de ser notificat a la Comissió Mixta del Conveni per a adquirir eficàcia plena.

En estos casos, la fixació de l'increment de salari s'adecuarà en l'àmbit de l'empresa, prèvia negociació entre la direcció i els representants dels treballadors, esta decisió s'emmarcarà dins d'un pla de viabilitat, en el que haurà de fixar-se la posterior actualització dels salari.

El pagament de les diferències deixades de percebre, s'efectuarà tan prompte com es constate objectivament que l'empresa té un superàvit o beneficis en quantitat suficient per a cobrir les dites diferències.

En el cas de no aconseguir-se acord, la qüestió s'elevarà a la Comissió Mixta del Convenio, que serà la competente per a resoldre en definitiva i si és procedent, fixar les condicions salarials alternatives.

#### Artículo 28. Complemento expendedor/vendedor

Como complemento derivado de la actividad de expendedor y por el anterior quebranto de moneda, se abonará a cada uno de los trabajadores de esta categoría una cantidad anual de 545 €, susceptibles de prorratearse por doceavas partes.

Esta cantidad la percibirán todos los trabajadores que realicen las funciones de expendedor por ser responsables del manejo de dinero en efectivo y/o por la venta de mercaderías y custodia de bienes de la empresa.

No obstante, se mantendrán a título personal aquellas cantidades que percibieran los trabajadores por su responsabilidad en el manejo de dinero (anterior complemento de quebranto de moneda) y que superasen lo aquí pactado; cantidades que quedarán congeladas hasta que no sean superadas por las acordadas en este artículo.

Este concepto se entiende que es totalmente independiente de los incentivos (comisiones) por ventas que pudieran existir pactados entre la empresa y los trabajadores.

#### Artículo 29. Plus de festivos y domingos

El trabajo que se preste en festivos y domingos se remunerará con un plus de 5,03 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan. (Se entiende por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual).

#### Artículo 30. Plus de distancia

Se abonará un plus de distancia a aquellos trabajadores que entre su población de residencia, y la ubicación de la estación de servicio exista más de dos kilómetros, fijándose un importe de 0,10 euros por kilómetro y teniendo en cuenta que se contabilizarán todos los que existan de diferencia.

Con efectos de 1 de enero de 2007, el importe queda fijado en 0,11 euros por kilómetro, no siendo revisable.

#### Artículo 31. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán, en proporción al tiempo trabajado durante el año, tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán respectivamente:

1. Paga de marzo: se abonará del 1 al 30 de marzo.
2. Paga de verano: se abonará del 1 al 30 de junio.
3. Paga de Navidad: se abonará del 1 al 20 de diciembre.

El importe de cada una de estas pagas será de 30 días de salario base de convenio, más antigüedad.

#### Artículo 32. No aplicación del régimen salarial

El incremento salarial pactado en el presente convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, sólo en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta del convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del convenio en el DOGV, acompañado la siguiente documentación:

##### a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil, referida a los dos últimos ejercicios).

##### c) Propuesta salarial alternativa.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Mixta del Convenio para adquirir eficacia plena.

En tales casos, la fijación del incremento de salarios se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la dirección y los representantes de los trabajadores, enmarcando tal decisión dentro de un plan de viabilidad, en el que deberá fijarse la posterior actualización de los salarios.

El abono de las diferencias dejadas de percibir, se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene un superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias.

En el caso de no alcanzarse acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Mixta del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

## Capítol VI

### Jornada de treball, horari, hores extraordinàries i vacances

#### Article 33. Jornada de treball

1. Per als anys 2006 i 2007 s'establix una jornada ordinària de treball efectiu de 1.784 hores anuals.
2. Des de l'1 de gener de 2008 la jornada ordinària de treball efectiu serà de 1.776 hores anuals.
3. En tots els centres que estiguen oberts durant les 24 hores del dia, s'establiran torns rotatius.

Els horaris podran ser:

De 6.00 h a 14.00 h

De 7.00 h a 15.00 h

De 14.00 h a 22.00 h

De 15.00 h a 23.00 h

De 22.00 h a 6.00 h

De 23.00 h a 7.00 h

4. En els centres oberts exclusivament durant el dia, els horaris seran:

De 6.00 h a 14.00 h i 14.00 h a 22.00 h

De 7.00 h a 15.00 h i 15.00 h a 23.00 h

5. La jornada ací pactada, no podrà ser partida excepte acord exprés entre empresa i treballador.

6. L'elecció d'un o un altre horari serà decidit per l'empresa.

7. El calendari laboral es fixarà de comú acord entre empresa i treballadors, on es reculla la jornada diària, setmanal, vacances i quadrants anuals.

8. Amb esta finalitat s'establirà un calendari de forma que un treballador no treballa més de dos diumenges consecutius.

#### Article 34. Borsa de flexibilitat horària

Es reconeix a les empreses la facultat de poder establir una distribució flexible de la jornada de treball i adaptar els horaris establits en el calendari individual del treballador (expendedor; expendedor-venedor etc) d'acord amb el conveni, una borsa de fins a 24 hores (vint-i-quatre hores) anuals de lliure disposició, perquè l'empresari puga adaptar l'hora d'entrada en el torn de matí, amb un màxim de dues hores i sempre que hi haja en el centre de treball més d'un treballador (expendedor; expendedor-venedor etc) per torn, sense que això varie els horaris d'obertura i tancament del centre de treball.

Es fixa com a única obligació la de comunicar-ho amb almenys set dies d'antelació al treballador afectat i a la representació dels treballadors, si n'hi ha.

La modificació horària produïda no tindrà repercussió en la retribució del treballador, que percebrà el seu salari complet com si haguera realitzat l'horari inicialment previst en el calendari, tenint en compte a més que això es produïx dins dels límits de la jornada en còmput anual pactada i que en tot cas es respecten els períodes de descans dominical, festiu i de vacances del treballador.

Els temps de treball flexible es compensaran i recuperaran amb jornades completes de treball de vuit hores de duració cada una, amb un màxim d'una jornada al mes per treballador, amb el límit màxim de tres jornades anuals per treballador.

#### Article 35. Canvi d'horari

El personal administratiu gaudirà de dotze setmanes de jornada intensiva amb horari de 08.00 h a 15.00 h, ambdues inclusivament, durant el període comprès entre el 21 de juny i el 21 de setembre.

No serà obligatori per a les empreses concedir estas setmanes de jornada intensiva simultàniament a tota la plantilla de personal administratiu.

Quan concorreguen circumstàncies especials de força major, les empreses podran adaptar els seus horaris de mutu acord amb els mateixos treballadors.

Així mateix es respectaran els pactos existents o futurs en esta matèria entre treballador i empresari.

Tot el que estableix el present article en matèria de jornada intensiva, és d'aplicació únicament i exclusivament al personal administratiu de les estacions de servei.

#### Article 36. Descans en jornada continuada

Quan la jornada es realitza de forma continuada, s'establix durant esta un descans de quinze minuts, el qual es considerarà com a temps

## Capítulo VI

### Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

#### Artículo 33. Jornada de trabajo

1. Para los años 2006 y 2007, se establece una jornada ordinaria de trabajo efectivo de 1.784 horas anuales.

2. Desde el 1 de enero de 2008 la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales.

3. En todos los centros que estén abiertos durante las 24 horas del día, se establecerán turnos rotativos.

Los horarios podrán ser:

De 6.00 h a 14.00 h

De 7.00 h a 15.00 h

De 14.00 h a 22.00 h

De 15.00 h a 23.00 h

De 22.00 h a 6.00 h

De 23.00 h a 7.00 h

4. En los centros abiertos exclusivamente durante el día, los horarios serán:

De 6.00 h a 14.00 h y 14.00 h a 22.00 h

De 7.00 h a 15.00 h y 15.00 h a 23.00 h

5. La jornada aquí pactada, no podrá ser partida salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

6. La elección de uno u otro horario será decidido por la empresa.

7. El calendario laboral se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores, donde se contempla la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales.

8. A este fin se establecerá un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos.

#### Artículo 34. Bolsa de flexibilidad horaria

Se reconoce a las empresas la facultad de poder establecer una distribución flexible de la jornada de trabajo y adaptar los horarios establecidos en el calendario individual del trabajador (expendedor; expendedor-vendedor etc.) de acuerdo con el convenio, una bolsa de hasta 24 horas (veinticuatro horas) anuales de libre disposición, para que el empresario pueda adaptar la hora de entrada en el turno de mañana, con un máximo de dos horas y siempre que exista en el centro de trabajo más de un trabajador (expendedor; expendedor-vendedor etc.) por turno, sin que ello varíe los horarios de apertura y cierre del centro de trabajo.

Se fija como única obligación la de comunicarlo con al menos siete días de antelación al trabajador afectado y a la representación de los trabajadores, si la hubiere.

La modificación horaria producida no tendrá repercusión en la retribución del trabajador, que percibirá su salario completo como si hubiera realizado el horario inicialmente previsto en el calendario, teniendo en cuenta además que ello se produce dentro de los límites de la jornada en cómputo anual pactada y que en todo caso se respetan los períodos de descanso dominical, festivo y vacacional del trabajador.

Los tiempos de trabajo flexible se compensarán y recuperarán con jornadas completas de trabajo de ocho horas de duración cada una, con un máximo de una jornada al mes por trabajador, con el tope máximo de tres jornadas anuales por trabajador.

#### Artículo 35. Cambio de horario

El personal administrativo disfrutará de doce semanas de jornada intensiva con horario de 08.00 h a 15.00 h, ambas inclusive, durante el período comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de jornada intensiva simultáneamente a toda la plantilla de personal administrativo.

Cuando concurran circunstancias especiales de fuerza mayor, las empresas podrán adaptar sus horarios de mutuo acuerdo con los propios trabajadores.

Así mismo se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre trabajador y empresario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada intensiva, es de aplicación única y exclusivamente al personal administrativo de las estaciones de servicio.

#### Artículo 36. Descanso en jornada continuada

Cuando la jornada se realice de forma continuada, se establece durante la misma un descanso de quince minutos, el cual se conside-

de treball efectiu, i que s'haurà de gaudir fora de les hores de major activitat.

#### Article 37. Vacances

Les vacances seran de trenta dies naturals, i es prendran per torns rotatius.

Les vacances podran gaudir-se durant tot l'any per qüestions tècniques, organitzatives o productives i en règim normal preferentment en els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

Les empreses determinaran el calendari de vacances en els primers mesos de l'any, o bé en els dos últims mesos de l'any anterior, de comú acord amb els treballadors.

La situació de baixa temporal per malaltia o accident suspendrà el còmput o gaudi de les vacances, per la qual cosa els restants dies no gaudits seran aplicats durant el mateix any per mutu acord de les parts, amb subjecció sempre a l'esquema organitzatiu de l'empresa.

#### Article 38. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen de la jornada ordinària de treball, ja siga en còmput diari, setmanal o anual.

Les parts firmants del present conveni creen convenient estableix limitacions quant a la realització d'hores extraordinàries, per la qual cosa:

- Les hores extraordinàries habituals, se suprimen totalment.
- Les hores extraordinàries estructurals, es realitzaran amb caràcter voluntari.
- Les hores extraordinàries de força major, seran de realització obligatòria.

S'entendrà com a hora extraordinària estructural, aquelles que es realitzen per a atendre períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o manteniment.

El valor de l'hora extraordinària es veurà incrementat en un 50% respecte de l'hora ordinària, tant si es paga econòmicament, com si es compensa amb períodes de descans. Estos s'hauran de gaudir, si és el cas, en un termini màxim de tres mesos des de la realització de les dites hores.

#### Capítol VII Desplaçaments, dietes, llicències i excedències

##### Article 39. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitat de l'empresa hagen d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions distintes d'aquella on radique el seu centre de treball, percebran una dieta de 10,75 euros, quan realitzen una menjada fora i pernocten en el seu domicili i la quantitat de 21,51 euros quan realitzen les dues menjades fora.

En els desplaçaments, si el treballador utilitzar el seu propi vehicle se li pagará la quantitat de 0,19 euros per quilòmetre recorregut, tenint en compte la distància que hi haja entre el centre de treball i el lloc on es desplace.

Si el desplaçament s'efectua per mitjà del transport públic, el treballador haurà de justificar la quantitat pagada, l'import de la qual li serà satisfet per l'empresa.

##### Article 40. Permis per maternitat

La dona treballadora tindrà els drets reconeguts per la llei en esta matèria. En el cas que demane una excedència per un termini màxim de tres anys, haurà de sol·licitar la reincorporació amb un mes d'antelació a la data d'acabament d'esta i l'empresa haurà d'acceptar-la amb tots els drets reconeguts en el moment de la seua concessió.

##### Article 41. Permisos

Retribuïts: el treballador, avisant amb la possible antelació, i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a la seua remuneració, per algun dels motius i durant el temps màxim que a continuació s'exposa:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de parelles de fet registrades legalment.

B) Quatre dies, per naixement de fill o per mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al tercer grau d'afinitat o

rará como tiempo de trabajo efectivo, y que se deberá disfrutar fuera de las horas de mayor actividad.

##### Artículo 37. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta días naturales, y se tomarán por turnos rotativos.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año por cuestiones técnicas, organizativas o productivas y en régimen normal preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las empresas determinarán el calendario de vacaciones en los primeros meses del año, o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

La situación de baja temporal por enfermedad o accidente suspenderá el cómputo o disfrute de las vacaciones, por lo que los restantes días no disfrutados serán aplicados durante el mismo año por mutuo acuerdo de las partes, con sujeción siempre al esquema organizativo de la empresa.

##### Artículo 38. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, ya sea en cómputo diario, semanal o anual.

Las partes firmantes del presente convenio creen conveniente establecer limitaciones en cuanto a la realización de horas extraordinarias se refiere, por lo que:

- Las horas extraordinarias habituales, se suprime totalmente.
- Las horas extraordinarias estructurales, se realizarán con carácter voluntario.
- Las horas extraordinarias de fuerza mayor, serán de realización obligatoria.

Se entenderá como hora extraordinaria estructural, aquellas que se realizan para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento.

El valor de la hora extraordinaria se verá incrementado en un 50% respecto de la hora ordinaria, tanto si se abona económicamente, como si se compensa con períodos de descanso, debiéndose disfrutar estos, en su caso, en un plazo máximo de tres meses desde la realización de tales horas.

#### Capítulo VII Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

##### Artículo 39. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 10,75 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio y la cantidad de 21,51 euros cuando realicen las dos comidas fuera.

En los desplazamientos, si el trabajador utiliza su propio vehículo se le abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el lugar donde se desplace.

Si el desplazamiento se efectúa por medio del transporte público, el trabajador deberá justificar la cantidad abonada, cuyo importe le será satisfecho por la empresa.

##### Artículo 40. Permiso por maternidad

La mujer trabajadora tendrá los derechos reconocidos por la ley en esta materia. En el supuesto de que pida una excedencia por un plazo máximo de tres años, deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la misma y la empresa deberá aceptarla con todos los derechos reconocidos en el momento de su concesión.

##### Artículo 41. Permisos

Retribuidos: el trabajador, avisando con la posible antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o de parejas de hecho registradas legalmente.

B) Cuatro días, por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el ter-

consanguinitat, que s'ampliaran a tres dies més, quan el treballador necessite realitzar algun desplaçament per a això a localitat distinta d'aquella on tinga la seua residència habitual.

C) Un dia per trasllat de domicili habitual.

D) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, degudament justificat.

E) Un dia per matrimoni de pares, fills, germans o cunyats, si l'esdeveniment és fora de la província serà un dia més.

F) Pel temps indispensable i necessari per a acudir a consulta mèdica, sempre que es justifique adequadament.

G) Un dia laborable dins de l'any natural de descans, per a tots els treballadors afectats pel present conveni, que gaudirà previ acord entre empresa i treballador, preferentment en període de vacances, Nadal i Setmana Santa, tenint en compte les exigències productives, tècniques i organitzatives.

No retribuïts: sense perjudici del que disposa l'apartat anterior del present article, en els casos previstos en l'apartat B), el treballador tindrà a més dret a una llicència de tres dies sense remuneració, que haurà d'ampliar-se a quatre dies, així mateix sense remuneració, en el supòsit d'haver de desplaçar-se el treballador per a això a localitat distinta d'aquella on tinga la seua residència habitual.

#### Article 42. Excedències

Excedència voluntària. El treballador amb una antiguitat en l'empresa d'almenys de cinc anys, tindrà dret que se li reconega la situació d'excedència voluntària per un període mínim de dos anys i no major a cinc, sense que en cap cas es puga produir esta situació en els contractes de duració determinada.

Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un nou període almenys de quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

L'excedència voluntària s'entendrà sempre concedida sense dret a percebre retribució alguna de l'empresa ni es computarà a cap efecte.

El temps d'excedència no podrà ser utilitzat per a prestar servei en empresa semblant o que implique concorrència. En cas d'incompliment d'esta norma, s'entendrà que es rescindix voluntàriament el contracte laboral, amb tots els seus drets.

La reincorporació haurà de ser sol·licitada per escrit amb un mes d'antelació a la data d'acabament del gaudi de l'excedència. Si la sol·licitud s'insta abans que transcorregui el primer any d'excedència, la reincorporació del treballador serà automàtica amb tots els drets reconeguts a la iniciació d'esta, bé en la seua antiga categoria o semblant, si n'hi ha vacant, bé en lloc d'inferior categoria fins que esta es produísca. Si la reincorporació se sol·licita transcorregut el primer any, el treballador només tindrà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produísca en l'empresa.

En els llocs de lliure designació de l'empresa, esta determinarà al seu reingrés, si el treballador torna a ocupar el lloc ja que tenia confiat abans de l'excedència o si li n'adjudica un altre distint.

La petició d'excedència haurà de ser formulada per escrit, resolta dins dels trenta dies des que va ser presentada i atesa dins de les possibilitats que permeten les necessitats del servei.

En cap cas, el nombre d'excedents podrà sobrepassar el 5 per cent de la plantilla de cada centre de treball, i les fraccions es computaran per unitat. En empreses de fins a 50 treballadors, podran acollir-se com a màxim a l'excedència tres treballadors.

En el supòsit de tancament de l'empresa, esta s'obliga a cridar tots els treballadors que es troben en situació d'excedència a l'efecte que es reincorporen als seus llocs de treball.

#### Capítol VIII Condicions socials

##### Article 43. Roba de treball

Les empreses estan obligades a proporcionar als seus treballadors roba de treball en el nombre i la forma següent:

- Dos uniformes d'estiu i dos d'hivern
- Dos parells de sabates anuals
- Una peça d'abric cada dos anys.

cer grado de afinidad o consanguinidad, que se ampliarán a tres días más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto a localidad distinta aquella donde tenga su residencia habitual.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

E) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

F) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica, siempre que se justifique adecuadamente.

G) Un día laborable dentro del año natural de descanso, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, que disfrutarán previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente en período vacacional, Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

No retribuidos: sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado B) del mismo, el trabajador tendrá además derecho a una licencia de tres días sin remuneración, que deberá ampliarse a cuatro días, así mismo sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

#### Artículo 42. Excedencias

Excedencia voluntaria. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos de cinco años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años y no mayor a cinco, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período al menos de cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computará a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos.

La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta antes de que transcurra el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrido el primer año, el trabajador solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

En los puestos de libre designación de la empresa, ésta determinará a su reingreso, si el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si le adjudica otro distinto.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, atendiéndose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

En ningún caso, el número de excedentes podrá rebasar el 5 por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad. En empresas de hasta 50 trabajadores, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

En el supuesto de cierre de la empresa, ésta se obliga a llamar a todos los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

#### Capítulo VIII Condiciones sociales

##### Artículo 43. Prendas de trabajo

Las empresas vienen obligados a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguiente:

- Dos uniformes de verano y dos de invierno
- Dos pares de zapatos anuales
- Una prenda de abrigo cada dos años.

En els centres de treball que no compten amb marquesines protectores per a la pluja, es dotarà els treballadors que presten els seus serveis a l'exterior, amb roba impermeables.

Les peces de roba de treball seran d'ús individual i es consideraran com pertanyents a l'empresa fins a la seua caducitat en els temps que s'expressa, i hauran de ser utilitzades exclusivament per al servici en aquella.

#### Article 44. Assegurança d'invalidesa i mort

Durant l'any 2006, les pòlies de les assegurances d'accidents ja contractades o que es contracten per les empreses per a cobrir la responsabilitat en els casos d'invalidesa o mort, hauran de garantir, en cas de mort: 20.829,45 euros, i en cas d'invalidesa: 22.565,23 euros.

Els riscos que es produïsquen derivats d'accident amb ocasió o com a conseqüència del treball es cobriran d'acord amb el següent desglossament:

Primer: mort 20.829,45 euros

Segon: gran invalidesa 22.565,23 euros.

Tercer: invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat remunerada, 22.565,23 euros.

Quart: invalidesa total que l'incapacite per a l'exercici del seu treball habitual 22.565,23 euros.

Amb efectes de l'1 de gener de 2007 i anualitats següents, les pòlies de les assegurances d'accidents contractades per les empreses per a cobrir la responsabilitat en els casos d'invalidesa o mort, hauran de garantir, en cas de mort: 24.000 euros, i en cas d'invalidesa: 26.000 euros.

Els riscos que es produïsquen derivats d'accident amb ocasió o com a conseqüència del treball es cobriran d'acord amb el següent desglossament:

Primer: mort 24.000 euros

Segon: gran invalidesa 26.000 euros.

Tercer: invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat remunerada, 26.000 euros.

Quart: invalidesa total que l'incapacite per a l'exercici del seu treball habitual 26.000 euros.

Una vegada produïda la contractació o la renovació de la pòlissa, l'empresa haurà de facilitar-ne una fotocòpia a cada treballador en el termini de dos mesos.

#### Article 45. Jubilació

En la mateixa línia de l'article anterior, i amb vista als possibles efectes que puga tindre per a pal·liar l'atur, els firmants d'este conveni acorden la jubilació als 64 anys, amb el 100 per cent dels drets passius, dels treballadors que així ho sol·liciten, i les empreses es comprometen a la contractació simultània de treballadors joves o perceptors de l'assegurança de desocupació en nombre igual al de les jubilacions anticipades que es pacten, amb els contractes que recull el Reial Decret Legislatiu 1194/1995, de 17 de juliol, mínim un any.

#### Article 46. Seguretat Social

En els casos d'incapacitat temporal per al treball, motivada per accident, les empreses afectades per este conveni es comprometen a completar les prestacions de la Seguretat Social fins aconseguir l'import del salari real del treballador que cause baixa per este motiu.

En el cas d'Incapacitat temporal per malaltia amb hospitalització, les empreses complementaran fins al 100 per cent, durant els quinze primers dies de la dita hospitalització.

#### Article 47. Pluriocupació

Els firmants del present conveni, estimen convenient erradicar la pluriocupació com a regla general.

En este sentit les empreses no han de dur a terme contractacions de treball a persones que estiguin contractades a jornada completa en una altra empresa. No obstant això, sí que podran fer-ho quan la dita contractació s'efectue en jornada a temps parcial, sempre que en conjunt no supere la jornada ordinària de treball.

#### Article 48. Cursos de formació professional i Comité Paritari

1. Les parts firmants del present conveni s'adherixen al III Acord Nacional de Formació Contínua, subscrit per les confederacions

En los centros de trabajo que no cuenten con marquesinas protectoras para la lluvia, se dotará a los trabajadores que presten sus servicios en el exterior, con prendas impermeables.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

#### Artículo 44. Seguro de invalidez y muerte

Durante el año 2006, las pólizas de los seguros de accidentes ya contratados o que se contraten por las empresas para cubrir la responsabilidad en los casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte: 20.829,45 euros, y en caso de invalidez: 22.565,23 euros.

Los riesgos que se produzcan derivados de accidente con ocasión o como consecuencia del trabajo se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

Primer: muerte 20.829,45 euros

Segundo: gran invalidez 22.565,23 euros.

Tercero: invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada, 22.565,23 euros.

Cuarto: invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual 22.565,23 euros.

Con efectos del 1 de enero de 2007 y anualidades siguientes, las pólizas de los seguros de accidentes contratadas por las empresas para cubrir la responsabilidad en los casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte: 24.000 euros, y en caso de invalidez: 26.000 euros.

Los riesgos que se produzcan derivados de accidente con ocasión o como consecuencia del trabajo se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

Primer: muerte 24.000 euros

Segundo: gran invalidez 26.000 euros.

Tercero: invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada, 26.000 euros.

Cuarto: invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual 26.000 euros.

Producida la contratación o la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador en el plazo de dos meses.

#### Artículo 45. Jubilación

En la misma línea del artículo anterior, y en atención a los posibles efectos que de cara a paliar el paro pudiera tener, los firmantes de este convenio acuerdan la jubilación a los 64 años, con el 100 por ciento de los derechos pasivos, de los trabajadores que así lo soliciten, comprometiéndose las empresas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, con los contratos que contemplan el Real Decreto Legislativo 1194/1995, de 17 de julio, mínimo un año.

#### Artículo 46. Seguridad Social

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo, motivada por accidente, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo.

En el caso de Incapacidad temporal por enfermedad con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100 por ciento, durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

#### Artículo 47. Pluriempleo

Los firmantes del presente convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

En este sentido las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Si podrán hacerlo sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

#### Artículo 48. Cursos de formación profesional y Comité Paritario

1. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las confederaciones

empresarials i sindicals, així com, si és el cas, als possibles acords a què s'arriba en la Comissió Paritària de Formació Professional Contínua per al sector d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana.

Les empreses assumiran al seu càrrec el 50 per cent de l'import del temps que els seus treballadors dediquen a la dita formació contínua, així com de les despeses i de les dietes, si és el cas.

2. Les empreses podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de conseguir su promoción profesional, a tenor de las últimas disposiciones en materia formativa.

3. Es constituirá un Comité Paritario format por cuatro representantes de las empresas y cuatro de los trabajadores cuyo objeto será el de elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar tecnologías y facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario:

a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector d'estacions de servei i les seues corresponents qualificacions.

b) Proposar i executar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells, ja siga amb programes que puguen impartir-se en els centres de formació d'empresa, o els que en el futur puguen constituir-se, així com a través dels programes nacionals o internacionals desenvolupats pels organismes competents.

c) Col·laborar, segons les pròpies possibilitats, o per mitjà d'entitats especialitzades en el diagnòstic i el disseny de programes concrets de formació d'empresa, tenint en compte les especificacions genèriques o individuals dels treballadors afectats.

d) Coordinar i seguir el desenvolupament de formació en pràctiques dels alumnes que siguin rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats a nivell sectorial o d'empreses.

e) Avaluat de manera continuada totes les actuacions empreses, a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats, i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

4. Formació. Les organitzacions firmants del conveni subscriuen en tots els seus termes el III Acord Nacional de Formació Contínua en els àmbits funcional i territorial del referit conveni com a millor forma d'organitzar i gestionar les iniciatives formatives que es promoguen en el sector.

També, en els termes del dit III Acord Nacional de Formació Contínua, constituïxen la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua que estarà constituïda per vuit membres, quatre representants de les empreses i quatre representants de UGT i de la FITEQA de CC OO.

#### Article 49. Conciliació de la vida familiar i laboral

Les organitzacions firmants del present conveni garantiran el dret d'igualtat i no discriminació i difondran la legislació vigent relativa a la Llei 39/1999 de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral, en la qual es reconeixen els drets que a continuació es ressenyen:

Permisos retribuïts.

Reducció de jornades per permisos laborals.

Excedències per atenció de familiars.

Suspensió amb reserva del lloc de treball.

Suspensió amb reserva de lloc de treball en els supòsits de risc contra l'embaràs.

Extinció del contracte de treball.

Protecció a la maternitat.

Naixement de fill i filles prematurs que requerisquen hospitalització.

Vacances: si coincidixen les vacances programades prèviament amb el descans per maternitat, es canviará la data i de mutu acord es fixarà la data de gaudi en altres dates dins de l'any natural.

#### Capítol IX Drets sindicals

##### Article 50. Drets sindicals

Els treballadors tindran dret a elegir, un representant per estació de servei, sempre que la plantilla d'esta siga superior a quatre treballadors, amb els drets reconeguts als delegats de personal en la legislació vigente.

ciones empresariales y sindicales, así como, en su caso, a los posibles acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua para el sector de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana.

Las empresas asumirán a su cargo el 50 por ciento del importe del tiempo que sus trabajadores dediquen a dicha formación continua, así como de los gastos y de las dietas, en su caso.

2. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de conseguir su promoción profesional, a tenor de las últimas disposiciones en materia formativa.

3. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de las empresas y cuatro de los trabajadores cuyo objeto será el de elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar tecnologías y facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario:

a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de estaciones de servicio y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro puedan constituirse, así como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por los organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de empresa, teniendo en cuenta las especificaciones genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o de empresas.

e) Evaluar de manera continuada todas las actuaciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades, y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

4. Formación. Las organizaciones firmantes del convenio suscriben en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio como mejor forma de organizar y gestionar las iniciativas formativas que se promuevan en el sector.

También, en los términos de dicho III Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que estará constituida por ocho miembros, cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes de UGT y de la FITEQA de CCO

#### Artículo 49. Conciliación de la vida familiar y laboral

Las organizaciones firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la legislación vigente relativa a la ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en la que se reconocen los derechos que a continuación se reseñan:

Permisos retribuidos.

Reducción de jornadas por permisos laborales.

Excedencias por cuidado de familiares.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo contra el embarazo.

Extinción del contrato de trabajo.

Protección a la maternidad.

Nacimiento de hijo e hijas prematuros que requieran hospitalización.

Vacaciones: de coincidir las vacaciones programadas previamente con el descanso por maternidad, se cambiará la fecha y de mutuo acuerdo se fijará la fecha de disfrute en otras fechas dentro del año natural.

#### Capítulo IX Derechos sindicales

##### Artículo 50. Derechos sindicales

Los trabajadores tendrán derecho a elegir, un representante por estación de servicio, siempre que la plantilla de ésta sea superior a cuatro trabajadores, con los derechos reconocidos a los delegados de personal en la legislación vigente.

Les empreses afectades per este conveni, reconeixen com a interlocutors naturals en el tractament i substancialió de les relacions laborals a les centrals sindicals implantades. Als efectes previstos en el present conveni, les empreses afectades per este respectaran el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i no discriminari i fer dependre l'ocupació del treballador a la condició que no s'affilie o renunci a la seua afiliació sindical.

Es concedixen les hores necessàries per als delegats i membres del comité d'empresa als efectes de la negociació col·lectiva, i es crea la figura del delegat provincial.

Les centrals sindicals firmants donaran a conéixer a la representació legal de la part econòmica, els representants provincials de les dites centrals, els quals tindran un crèdit de 30 hores mensuals per a la seua activitat sindical, independentment de les hores sindicals a les quals tinguen dret els delegats de personal o membres del comité d'empresa.

El cost econòmic de les hores sindicals, haurà de fer-lo efectiu la Federació Mediterrània d'Estacions de Servici.

## Capítol X Prevenció de riscos laborals

### Article 51. Seguretat i higiene

Ambdues parts, davant de l'entrada en vigor de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, Llei 31/1995 de 8 de novembre, reconeixen la necessitat d'adaptar les relacions laborals dins del marc jurídic de referència, així com dels reglaments i disposicions normatives que en un futur es dicten a l'empara de l'anterior. Per al compliment d'este fi, les parts es comprometen per mitjà de la creació d'una Comissió Paritària, al desenvolupament de les mesures i plans de prevenció necessaris per al compliment de les obligacions de l'empresa, i la protecció dels drets dels treballadors.

Com a mínim s'efectuarà una revisió mèdica anual a tots els treballadors de cada estació de servei, amb ànalisi, plom en la sang i repercussió de les noves gasolines i productes carburants.

Es crearà una comissió de salut laboral la composició de la qual serà paritària. Per al nomenament de la representació dels treballadors es mantindrà l'índex de representativitat que cada central sindical tinga en el sector d'estacions de servei i en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

La Comissió no excedirà de vuit membres, quatre d'ells en representació dels treballadors, quatre en representació de les empreses, i un metge especialista, amb veu però sense vot, nomenat de mutu acord per les parts.

Ambdues representacions es comprometen a mantindre reunions periòdiques trimestrals, prèvia convocatòria de qualsevol de les parts amb quinze dies d'antelació.

Les funcions bàsiques de la Comissió de Salut Laboral tindrà com a objectius prioritaris:

1. Promouer l'observança de les disposicions legals vigents per a la prevenció dels riscos professionals en les estacions de servei.

2. Prestar assessorament a les empreses per a evitar i/o reduir els riscos que atempten a la integritat física i salut dels treballadors.

3. Donar a conéixer les normes i els procediments que en matèria de Seguretat i Higiene dicten els organismes especialitzats en esta matèria.

4. Ser informat sobre els resultats estadístics dels reconeixements mèdics que realitzen en este sector.

La designació dels delegats de Prevenció a què fa referència la Llei 31/1995, de 8 de novembre, serà realitzada pels representants dels treballadors d'entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a la realització d'estes funcions, disposaran del crèdit horari que els siga concedit expressament pels representants legals dels treballadors.

### Article 52. Penositat

Els treballs de neteja en l'interior de tancs o qualsevol depòsit dedicats a l'emmagatzemament de carburants, no podran ser exercits pel personal inclòs en el present conveni col·lectiu, sinó que serà comesa d'empreses amb personal especialitzat en això.

Las empresas afectadas por este convenio, reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y substancialización de las relaciones laborales a las centrales sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se conceden las horas necesarias para los delegados y miembros del comité de empresa a los efectos de la negociación colectiva, creándose la figura del delegado provincial.

Las centrales sindicales firmantes darán a conocer a la representación legal de la parte económica, los representantes provinciales de dichas centrales, los cuales ostentarán un crédito de 30 horas mensuales para su actividad sindical, independientemente de las horas sindicales a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

El coste económico de las horas sindicales, deberá hacerlo efectivo la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio.

## Capítulo X Prevención de riesgos laborales

### Artículo 51. Seguridad e higiene

Ambas partes, ante la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, reconocen la necesidad de adaptar las relaciones laborales dentro del marco jurídico de referencia, así como de los reglamentos y disposiciones normativas que en un futuro se dicten al amparo de la anterior. Para el cumplimiento de tal fin, las partes se comprometen mediante la creación de una Comisión Paritaria, al desarrollo de las medidas y planes de prevención necesarios para el cumplimiento de las obligaciones de la empresa, y la protección de los derechos de los trabajadores.

Como mínimo se efectuará una revisión médica anual a todos los trabajadores de cada estación de servicio, con análisis, plomo en la sangre y repercusión de las nuevas gasolinas y productos carburantes.

Se creará una comisión de salud laboral cuya composición será paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada central sindical ostente en el sector de estaciones de servicio y en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

La Comisión no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de los trabajadores, cuatro en representación de las empresas, y un médico especialista, con voz pero sin voto, nombrado de mutuo acuerdo por las partes.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales, previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión de Salud Laboral tendrá como objetivos prioritarios:

1. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en las Estaciones de Servicio.

2. Prestar asesoramiento a las empresas para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores.

3. Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de Seguridad e Higiene dicten los organismos especializados en esta materia.

4. Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que realicen en este sector.

La designación de los delegados de Prevención a los que hace referencia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, las cuales, para la realización de estas funciones, dispondrán del crédito horario que les sea concedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

### Artículo 52. Penosidad

Los trabajos de limpieza en el interior de tanques o cualquier depósito dedicados al almacenamiento de carburantes, no podrán ser desempeñados por el personal incluido en el presente convenio colectivo, siendo cometido de empresas con personal especializado a tal fin.

**Article 53. Salut laboral**

L'empresa haurà de proporcionar al treballador tots aquells equips de protecció individual que siguen necessaris i adequats per a garantir la seguretat i salut dels treballadors.

**Capítol XI**  
**Règim de faltes i sancions**

**Article 54. Règim disciplinari**

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establixen en els articles següents.

Tota falta cometida per un treballador es classificarà tenint en compte la seua importància, transcendència i intenció en lleu, greu o molt greu.

**Article 55. Faltes lleus**

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard no justificat superior a cinc minuts i inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. L'abandó del servici sense causa fundada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'este s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos.

4. Menuts descuits en la conservació del material.

5. Falta de endreç i higiene personal.

6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

8. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

**Article 56. Faltes greus**

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes.

2. Absència, sense causa justificada, per dos dies, durant un període d'un mes.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social o institucions de previsió. La falta maliciosa en estos dades es considerarà com a falta molt greu.

4. Lliurar-se a jocs o distraccions en hores de servei.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors siga quina siga la matèria del servei. Si implica pèrdua manifesta de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fitxant, contestant o firmant per ell.

8. La negligència o desidia en el treball que afecte la bona marxa del servei.

9. La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com molt greu.

10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar ferramentes de l'empresa per a usos propis.

11. Fumar el personal o encendre mistos, encenedors o qualsevol altre aparell anàleg dins de la zona definida reglamentàriament com perillosa, o servir productes a qui estiga executant qualsevol d'estos actes.

12. Proveir un vehicle amb el motor en marxa, o llums encesos.

13. Les derivades de la causa prevista en l'apartat tres de l'article anterior.

14. La reincidència en falta lleu (exclosa de la puntualitat), encara que siga de distinta naturalesa, dins del trimestre i havent mediat amonestació escrita.

**Artículo 53. Salud laboral**

La empresa deberá proporcionar al trabajador todos aquellos equipos de protección individual que sean necesarios y adecuados para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

**Capítulo XI**  
**Régimen de faltas y sanciones**

**Artículo 54. Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

**Artículo 55. Faltas leves**

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

**Artículo 56. Faltas graves.**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosa, o servir productos a quien este ejecutando cualquiera de estos actos.

12. Abastecer un vehículo con el motor en marcha, o luces encendidas.

13. Las derivadas de la causa prevista en el apartado tres del artículo anterior.

14. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro del trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

**Article 57. Faltes molt greus**

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat d'assistència al treball, comeses en un període de sis mesos, o vint durant un any.

2. El frau, la falsedad o l'abús de confiança en les gestions encomanades; l'apropiació indeguda, el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.

3. Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, ferramentes, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa, sempre que es faça amb evident mala intenció o negligència reiterada.

4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació cometidos fora de l'empresa o per qualsevol altra classe de fets que puguen implicar per a esta desconfiança respecte al seu autor, i en tot cas, la de duració superior a sis anys, dictada pels Tribunals de Justícia.

5. La continuada i habitual falta d'endreç i higiene, de tal índole que produïsca falta, queixes justificades pels seus companys de treball.

6. L'embriaguesa habitual o transitòria si repercutix negativament en el treball.

7. Violar el secret de la correspondència o documentació reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a esta dades de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Dedicar-se a activitats que impliquen competència cap a l'empresa.

10. Causar accidents greus per imprudència o negligència.

11. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat sense autorització del superior.

12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball.

13. Originar freqüents baralles i gresques amb els companys de treball.

14. Les derivades de les causes previstes en l'apartat tres de l'article 55 i apartats 3, 6 i 9 de l'article 56.

15. La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera vegada.

**Article 58**

Tot treballador podrà donar compte per escrit a la direcció de l'empresa dels actes que suposen abús d'autoritat dels seus caps immediats. Una vegada rebut l'escript, la direcció de l'empresa obrirà l'oportú expedient.

**Article 59**

L'enumeració de les faltes en "lleus", "greus" o "molt greus" feta en els articles anteriors és merament enunciativa, i no impedeix que puguen haver-ne d'altres, les quals seran qualificades segons l'analogia que guarden amb aquelles.

**Article 60**

Correspon a les empreses la facultat d'imposar sancions d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establiscen en les disposicions legals de caràcter general i en el present conveni.

**Article 61**

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, tenint en compte la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

A. Per faltes lleus: amonestació verbal i amonestació per escrit.

B. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.

C. Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou per un període de 16 dies a 3 mesos; trasllat forçós a una altra localitat, sense dret a indemnització alguna, i acomiadament.

Les sancions que en l'ordre laboral puguen imposar-se, s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals competents quan el feta comés puga ser constitutiu de falta o delicte.

**Artículo 57. Faltas muy graves**

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, falsedad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los tribunales de justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca falta, quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual o transitoria si repercute negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia a la empresa.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado tres del artículo 51 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 52.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera vez.

**Artículo 58**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos. Recibido el escrito, la dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente.

**Artículo 59**

La enumeración de las faltas en "leves", "graves" o "muy graves" hecha en los artículos anteriores es meramente enunciativa, y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

**Artículo 60**

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio.

**Artículo 61**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves: amonestación verbal y amonestación por escrito.

B. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 días a 3 meses; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

**Article 62. Prescripció**

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies; i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va conéixer-ne la comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometido.

**Article 63**

Les empreses anotaran en els expedients personals dels treballadors, les sancions que els siguin imposades, que en tot cas es consideraran anul·lades si tractant-se de faltes lleus transcorren sis mesos sense haver reincidit en nova falta. Si es tracta de faltes greus o molt greus el termini anteriorment mencionat s'elevarà a dos i cinc anys, respectivament.

**Article 64**

Quant a la tramitació de la imposició de sancions, s'atindrà a allò que disposa la Llei de Procediment Laboral.

**DISPOSICIONS ADDICIONALS****Disposició addicional primera**

Independentment de la data de publicació del present conveni en el DOGV, les taules salarials i els retards derivats del conveni des de l'1 de gener de 2006, s'hauran de pagar dins del mes següent a la publicació.

**Disposició addicional segona**

En el cas que una futura disposició legal bé de caràcter estatal o autonòmic, o resolució de l'Autoritat Laboral, Jurisdicció Social, o qualsevol altre òrgan competent, modifique, altere, o no aprove alguna norma del present text, i segons el parer de les parts el contingut essencial d'algún punt d'allò pactat en el present conveni, quede desvirtuat, qualsevol de les parts podrà denunciar esta circumstància dins del mes següent a la publicació o notificació de la dita resolució, en este cas s'insta la Comissió Mixta d'interpretació i seguiment del conveni perquè es reunisca amb caràcter d'urgència, amb la finalitat de renegociar les matèries o els continguts afectats en el present conveni per les dites disposicions legals o resolucions judicials o administratives.

En cas de discrepància, se sotmetrà la qüestió als tribunals de la jurisdicció social.

**Disposició addicional tercera**

Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius. Per a la solució dels dits conflictes, ambdues parts se sotmeten expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

**Disposició addicional quarta**

Quan es produïsca la publicació en el BOE i entre en vigor la Llei d'Igualtat, que actualment es troba en tràmit, dins del mes següent, es reunirà la Comissió Paritària del Conveni, a fi de comprovar si esta ha modificat o regula les matèries que a continuació s'indiquen. Si és així, la Comissió negociarà i adaptarà el que preveu la llei per a la seua implantació en el conveni, exclusivament respecte de les matèries següents:

1. Modificació que es produïsca respecte de l'actual article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, en els aspectes referits a la lactància i a la possibilitat d'acumular este període en jornades completes.

2. Modificació que es produïsca respecte de l'actual article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, en els aspectes referits a reducció de la jornada per motius d'atenció d'un menor de 8 anys o persona amb discapacitat.

3. Modificació que es produïsca respecte de l'actual article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors, referit a la "excedència per a l'atenció dels fills".

4. Modificació que es produïsca respecte de les vacances, regulant si és el cas la possibilitat de gaudir-les abans o després del part.

**Artículo 62. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 63**

Las empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores, las sanciones que le sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

**Artículo 64**

En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Disposición adicional primera**

Independientemente de la fecha de publicación del presente convenio en el DOGV, las tablas salariales y los atrasos derivados del convenio desde el 1 de enero de 2006, se deberá abonar dentro del mes siguiente a su publicación.

**Disposición adicional segunda**

En el supuesto de que una futura disposición legal bien de carácter estatal o autonómico, o resolución de la Autoridad Laboral, Jurisdicció Social, o cualquier otro órgano competente, modifique, altere, o no apruebe alguna norma del presente texto, y a juicio de las partes el contenido esencial de algún punto de lo pactado en el presente convenio, quedara desvirtuado, cualquiera de las partes podrá denunciar tal circunstancia dentro del mes siguiente a la publicación o notificación de dicha resolución, en cuyo caso se insta a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del convenio a que se reúnan con carácter de urgencia, con la finalidad de renegociar las materias o contenidos afectados en el presente convenio por dichas disposiciones legales o resoluciones judiciales o administrativas.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión a los tribunales de la Jurisdicción Social.

**Disposición adicional tercera**

Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos. Para la solución de dichos conflictos, ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana.

**Disposición adicional cuarta**

Cuando se produzca la publicación en el BOE y entre en vigor la Ley de Igualdad, que actualmente se encuentra en trámite, dentro del mes siguiente, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de comprobar si la misma ha modificado o regula las materias que a continuación se indican. De ser así, la Comisión procederá a negociar y adaptar lo previsto en la ley para su implantación en el convenio, exclusivamente respecto de las siguientes materias:

1. Modificación que se produzca respecto del actual artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los aspectos referidos a la lactancia y a la posibilidad de acumular este periodo en jornadas completas.

2. Modificación que se produzca respecto del actual artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en los aspectos referidos a reducción de la jornada por motivos de cuidado de un menor de 8 años o persona con discapacidad.

3. Modificación que se produzca respecto del actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la "excedencia para atender el cuidado de los hijos".

4. Modificación que se produzca respecto de las vacaciones, regulando en su caso la posibilidad de disfrutarlas antes o después del parto.

## ANNEX I

## TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2006

	<b>AUGMENT 3,2%</b>
	<b><u>SALARI BASE</u></b>
	<b>MES O DIA / EURO</b>
<b>PERSONAL TÈCNIC :</b>	
TITULAT:	1.102,67
<b>PERSONAL ADMINISTRATIU:</b>	
1. Encarregat General.	1.102,67
2. Cap Administratiu.	1.008,44
3. Oficial Administratiu 1 <sup>a</sup>	955,45
4. Oficial Administratiu 2 <sup>a</sup>	901,33
5. Auxiliar Administratiu.	873,05
6. Aspirant Administratiu	683,91
<b>PERSONAL OPERARI:</b>	
<b>1.-Personal Operari Especialista:</b>	
1.1-Encarregat de Torn.	31,85
1.2-Mecànic Especialista.	28,61
1.3-Expedidor/venedor	28,13
1.4-Untador.	28,13
1.5-Rentador.	28,13
1.6-Conductor.	28,13
1.7-Muntador de Pneumàtics.	28,13
<b>2.- P. Operari no Especialista:</b>	
2.1- Mosso d'EE.SS.	27,97
2.2. Grum	24,61
<b>3.-Aprendent</b>	<b>24,61</b>
<b>PERSONAL SUBALTERN:</b>	
1. Magatzemer	27,97
2. Cobrador	29,10
3. Ordenança	27,46
4. Grum	24,61
5. Guarda	27,97
6.- Personal de Neteja	27,14

<b>CONCEPTES SALARIALS</b>	
ART. 27.NOCTURNITAT	8,60
ART. 29.PLUS FESTIUS I DIUMENGES	5,02
ART. 30. PLUS DISTÀNCIA	0,10
ART. 39.DESPLAÇAMENTS I DIETES.	10,75 21,51 0,19
ART. 44.ASSEGURANÇA D'INVALIDESA I MORT	20.829,45 22.565,23

**ANNEX II**  
**REBUT DE LIQUIDACIÓ PER A EESS**

Jo, ... amb DNI ... declare haver rebut de l'empresa... en el dia de la data, la quantitat d ... euros, segons el detall següent, per acabament de la meua relació laboral amb la dita empresa motivada per ... i que amb esta percepció quede saldat i liquidat per tots els conceptes, sense dret a posterior reclamació, llevat del que establix l'últim paràgraf de l'article 14.

Faig constar expressament, que SÍ/NO faig ús del meu dret a la presència d'un representant dels treballadors en la firma del present document.

P/P estiu ...  
 P/P Nadal...  
 P/P Beneficis...  
 Altres...  
 Total brut...  
 Retenció IRPF...  
 Total líquid...

.... ,... d... de ...

Si és el cas representant del treballador

Signat...  
 DNI...

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2006

	<b>AUMENTO 3,2%</b>
	<u>SALARIO BASE</u>
	<b>MES O DÍA / EURO</b>
<b>PERSONAL TÉCNICO :</b>	
TITULADO:	1.102,67
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>	
1. Encargado General.	1.102,67
2. Jefe Administrativo.	1.008,44
3. Oficial Administrativo 1 <sup>a</sup>	955,45
4. Oficial Administrativo 2 <sup>a</sup>	901,33
5. Auxiliar Administrativo.	873,05
6. Aspirante Administrativo	683,91
<b>PERSONAL OPERARIO:</b>	
<b>1.- Personal Operario Especialista:</b>	
1.1-Encargado De Turno.	31,85
1.2-Mecánico Especialista.	28,61
1.3-Expededor/vendedor	28,13
1.4-Engrasador.	28,13
1.5-Lavador.	28,13
1.6-Conductor.	28,13
1.7-Montador de Neumáticos.	28,13
<b>2.- P. Operario no Especialista:</b>	
2.1- Mozo de EE.SS.	27,97
2.2- Pinche	24,61
<b>3.- Aprendiz</b>	24,61
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>	
1. Almacenero	27,97
2. Cobrador	29,10
3. Ordenanza	27,46
4. Botones	24,61
5. Guarda	27,97
6.- Personal de Limpieza	27,14

<b>CONCEPTOS SALARIALES</b>	
ARTLº. 27.NOCTURNIDAD	8,60
ARTLº. 29.PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS	5,02
ARTLº. 30. PLUS DISTANCIA	0,10
ARTLº 39.DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.	10,75 21,51 0,19
ARTLº 44.SEGURO DE INVALIDEZYMUERTE	20.829,45 22.565,23

## ANEXO II

### RECIBO DE FINIQUITO PARA EESS

Don..... con DNI ..... declaro haber recibido de la empresa..... en el día de la fecha, la cantidad de ..... euros, según detalle a continuación, por terminación de mi relación laboral con dicha empresa motivada por ..... con cuyo percibo quedo saldado y finiquitado por todos los conceptos, sin derecho a posterior reclamación alguna, con excepción de lo establecido en el ultimo párrafo del artículo 14.

Haciendo constar expresamente, que Sí/NO hago uso de mi derecho a la presencia de un representante de los trabajadores en la firma de este documento.

P/P VERANO.....

P/P NAVIDAD.....

P/P BENEFICIOS.....

OTROS.....

TOTAL BRUTO.....

RETENCION IRPF.....

TOTAL LIQUIDO.....

..... a ..... de ..... de .....

En su caso representante del trabajador

Fdo. .....

DNI.....

## Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques

*RESOLUCIÓ de 30 de gener de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE) sobre actualització de subgrups i categories professionals (Codi núm. 8000062). [2007/3232]*

Vist l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), suscrit el 27 de desembre de 2007, sobre actualització de subgrups i categories professionals, suscrit d'una part per la Direcció General de la Administració Autònoma de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques, i de l'altra, per les organitzacions sindicals UGT-PV i CC OO-PV, i de conformitat amb el que disponen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acord,

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de gener de 2007. – El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

ACORD DE LA COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ, VIGILÀNCIA I ESTUDI DEL II CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL DE LA GENERALITAT SOBRE ACTUALITZACIÓ DE SUBGRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

Reunida la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu per al personal laboral de la Generalitat (CIVE), en l'exercici de les funcions establecides l'article 4.9 del mateix en matèria de classificació professional, adopta el present Acord relatiu a la modificació i adaptació de les categories professionals vigents en cada u dels grup i subgrups que es relacionen:

#### III. Grup professional C

- 10. Subgrup professional: Fotocomposició
- Inclusió d'una nova categoria professional:
- b) Coordinador/a especialistes fotocomposició

#### II. Grup professional D

- 7. Subgrup professional. Conductor/a
- Reordenació de les categories professionals existents:
- a) Conductor/a MH President/a
- b) Conductor/a H. Vicepresident/a
- c) Conductor/a alta representació
- d) Conductor/a conseller/a
- e) Conductor/a alts càrrecs
- f) Conductor/a representació
- g) Conductor/a mecànic

#### I. Grup professional E

- 2. Subgrup professional: Ajudants d'oficis
- Inclusió d'una nova categoria professional:
- t) Coordinador/a d'Ajudants de manteniment

València, 27 de desembre de 2006

## Conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas

*RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), sobre actualización de subgrupos y categorías profesionales (8000062). [2007/3232]*

Visto el Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), celebrado el 27 de diciembre de 2007, sobre actualización de subgrupos y categorías profesionales, suscrito de una parte por la Dirección General de la administración Autonómica de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT-PV y CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de enero de 2007.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y ESTUDIO DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA GENERALITAT SOBRE ACTUALIZACIÓN DE SUBGRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Reunida la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Generalitat (CIVE), en el ejercicio de las funciones establecidas el artículo 4.9 del mismo en materia de clasificación profesional, adopta el presente Acuerdo relativo a la modificación y adaptación de las categorías profesionales vigentes en cada uno de los grupo y subgrupos que se relacionan:

#### III. Grupo profesional C

- 10. Subgrupo profesional: Fotocomposición
- Inclusión de una nueva categoría profesional:
- b) Coordinador/a especialistas fotocomposición\*

#### II. Grupo profesional D

- 7. Subgrupo profesional. Conductor/a
- Reordenación de las categorías profesionales existentes:
- a) Conductor/a M.H. President/a
- b) Conductor/a H. Vicepresident/a
- c) Conductor/a alta representación
- d) Conductor/a conseller/a
- e) Conductor/a altos cargos
- f) Conductor/a representación
- g) Conductor/a mecánico

#### I. Grupo profesional E

- 2. Subgrupo profesional: Ayudantes de oficios
- Inclusión de una nueva categoría profesional:
- t) Coordinador/a de Ayudantes de mantenimiento

Valencia, 27 de diciembre de 2006

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de març de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat a la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2007 i actualització per diferències de IPC per a l'any 2006 (Codi núm. 8000265). [2007/4235]*

Vista l'acta de l'accord subscrit el 14 de febrer de 2007 per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat a la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per a l'any 2007 i actualització per diferències de IPC per a l'any 2006, subscrit, d'una part per les associacions empresarials AERTE i LARES-CV, i de l'altra, pels sindicats FSP-UGT-PV i FSS-CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrita en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disparar que siga publicada en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de març de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Acta de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat a la Comunitat Valenciana,*

### Acta revisió

#### Assistents

Per la patronal:

AERTE

M<sup>a</sup> Jesús Cabezón Rico  
Francisco Monterde Hernández

RENOVA

José Pastor Gassó

#### Pels sindicats:

FSS- CC OO

M<sup>a</sup> Victoria Gómez García

Carlos Boíls Rodríguez

FSP-UGT

Eugenio Negrete Fernández-Pinilla

A València, a les 16 hores del dia 14 de febrer de 2007, als locals d'AERTE situats al c/ Vilamarxant, 2-B, 46035 Benimàmet (València), reunides d'una part les representacions empresariales Asociación Empresarial de Residencias y Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AERTE) i Asociación Residencias Sector Solidario (LARES-CV), i de l'altra, les representaciones sociales Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP-UGT-PV) i Federació de Sanitat i Serveis Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FS-CC OO-PV), als efectes de tractar l'ordre del dia següent:

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2007 y actualización por diferencias de IPC para el año 2006 (Código nº 8000265). [2007/4235]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 14 de febrero de 2007 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2007 y actualización por diferencias de IPC para el año 2006, suscrito de una parte por las asociaciones empresariales AERTE y LARES-CV, y de otra, por los sindicatos FSP-UGT-PV y FSS-CC OO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta,

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de marzo de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

*Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana.*

### Acta revisión

#### Asistentes

Por la patronal:

AERTE

M<sup>a</sup> Jesús Cabezón Rico  
Francisco Monterde Hernández  
RENOVA  
José Pastor Gassó

#### Por los sindicatos:

FSS- CC OO

M<sup>a</sup> Victoria Gómez García

Carlos Boíls Rodríguez

FSP-UGT

Eugenio Negrete Fernández-Pinilla

En Valencia, siendo las 16 horas del día 14 de febrero de 2007, en los locales de AERTE, sitos en c/Villamarchante, 2-B 46035 Benimámet (Valencia), reunidas de una parte las representaciones empresariales Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (AERTE) y Asociación Residencias Sector Solidario (LARES-CV), y de otra las representaciones sociales, Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP-UGT-PV) y Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV), a los efectos de tratar el siguiente orden del día:

1. Revisió salarial 2006 i estableir taules salarials per al 2007.

**ACORDEN**

1. La revisió salarial per al 2006 i fixar la taula salarial per al 2007, que s'hi adjunten com annex I i II, respectivament.

2. Autoritzar Francisco Monterde Hernández amb DNI 24.341.610-C per al registre, dipòsit i publicació posterior de la present acta,

I en prova de conformitat amb tot això, subscriuen la present acta a les 19.00 hores del dia amunt indicat.

ANNEX I

TAULA SALARIAL 2006 (revisada amb el IPC)

GRUP	CATEGORIA	SALARI	PLUS
		BASE	ASSISTÈNCIA
A1	Administrador	1.421,26 €	15,36 €
	Gerent	1.421,26 €	15,36 €
	director	1.421,26 €	15,36 €
A2	Subdirector	1.188,65 €	15,36 €
	Metgeo	1.188,65 €	15,36 €
	Titulat superior	1.188,65 €	15,36 €
B	Supervisora socioassistencial	956,03 €	15,36 €
	A.T.S. – D.U.E	956,03 €	15,36 €
	Assistent social	956,03 €	15,36 €
	Fisioterapeuta	956,03 €	15,36 €
	Terapeuta ocupacional	956,03 €	15,36 €
	Titulats mitjans	956,03 €	15,36 €
	T.A.S.O.C.	890,16 €	15,36 €
C	Governanta	774,59 €	15,36 €
	Oficial de manteniment	774,59 €	15,36 €
	Oficial administratiu	774,59 €	15,36 €
	Conductor	774,59 €	15,36 €
	Jardiner	774,59 €	15,36 €
	Gerocultor/Auxiliar	774,59 €	15,36 €
D	Auxiliar de manteniment	760,64 €	15,36 €
	Auxiliar administratiu	760,64 €	15,36 €
	Cuiner	760,64 €	15,36 €
	Porter-recepcionista	760,64 €	15,36 €
E	Netejadora	700,16 €	15,36 €
	Marmitó	700,16 €	15,36 €
	Ajudant oficis diversos	700,16 €	15,36 €

COMPLEMENT FUNCIONS CONDUCTOR/A  
I JARDINER/A

37,28 €

1. Revisión salarial 2006 y establecer tablas salariales para 2007.

**ACUERDAN**

1) La revisión salarial para 2006 y fijar la tabla salarial para 2007, que se adjuntan a la presente acta como anexo I y II respectivamente.

Autorizar para el registro, depósito y publicación de la presente acta a D. Francisco Monterde Hernández con DNI núm. 24.341.610-C.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente, en Valencia, siendo las 19.00 horas del día arriba indicado.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2006 (revisada con el IPC)

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO	PLUS
		BASE	ASISTENCIA
A1	Administrador	1.421,26 €	15,36 €
	Gerente	1.421,26 €	15,36 €
	director	1.421,26 €	15,36 €
A2	Subdirector	1.188,65 €	15,36 €
	Médico	1.188,65 €	15,36 €
	Titulado superior	1.188,65 €	15,36 €
B	Supervisora socio-asistencial	956,03 €	15,36 €
	A.T.S. – D.U.E	956,03 €	15,36 €
	Asistente social	956,03 €	15,36 €
	Fisioterapeuta	956,03 €	15,36 €
	Terapeuta ocupacional	956,03 €	15,36 €
	Titulados medios	956,03 €	15,36 €
	T.A.S.O.C.	890,16 €	15,36 €
C	Gobernanta	774,59 €	15,36 €
	Oficial de mantenimiento	774,59 €	15,36 €
	Oficial administrativo.	774,59 €	15,36 €
	Conductor	774,59 €	15,36 €
	Jardiner	774,59 €	15,36 €
	Gerocultor/Auxiliar	774,59 €	15,36 €
D	Auxiliar de mantenimiento	760,64 €	15,36 €
	Auxiliar administrativo.	760,64 €	15,36 €
	Cocinero	760,64 €	15,36 €
	Portero-recepcionista	760,64 €	15,36 €
E	Limpiadora	700,16 €	15,36 €
	Pinche de Cocina	700,16 €	15,36 €
	Ayudante oficios varios	700,16 €	15,36 €

COMPLEMENTO FUNCIONES CONDUCTOR/A  
Y JARDINERO/A

37,28 €

ANNEX II

TAULA SALARIAL 2007

GRUP	CATEGORIA	SALARI	PLUS
		BASE	ASSISTÈNCIA
A1	Administrador	1.489,82 €	18,97 €
	Gerent	1.489,82 €	18,97 €
	director	1.489,82 €	18,97 €
A2	Subdirector	1.269,37 €	18,97 €
	Metgeo	1.269,37 €	18,97 €
	Titulat superior	1.269,37 €	18,97 €
B	Supervisora socioassistencial	1.110,91 €	18,97 €
	A.T.S. – D.U.E	1.110,91 €	18,97 €
	Assistent social	1.031,70 €	18,97 €
	Fisioterapeuta	1.031,70 €	18,97 €
	Terapeuta ocupacional	1.031,70 €	18,97 €
	Titulats mitjans	1.009,81 €	18,97 €
	T.A.S.O.C.	907,96 €	18,97 €
C	Governanta	853,43 €	18,97 €
	Oficial de manteniment	836,00 €	18,97 €
	Oficial administratiu	836,00 €	18,97 €
	Conductor	822,60 €	18,97 €

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2007

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO	PLUS
		BASE	ASISTENCIA
A1	Administrador	1.489,82 €	18,97 €
	Gerente	1.489,82 €	18,97 €
	director	1.489,82 €	18,97 €
A2	Subdirector	1.269,37 €	18,97 €
	Médico	1.269,37 €	18,97 €
	Titulado superior	1.269,37 €	18,97 €
B	Supervisora socio-asistencial	1.110,91 €	18,97 €
	A.T.S. – D.U.E	1.110,91 €	18,97 €
	Asistente social	1.031,70 €	18,97 €
	Fisioterapeuta	1.031,70 €	18,97 €
	Terapeuta ocupacional	1.031,70 €	18,97 €
	Titulados medios	1.009,81 €	18,97 €
	T.A.S.O.C.	907,96 €	18,97 €
C	Gobernanta	853,43 €	18,97 €
	Oficial de mantenimiento	836,00 €	18,97 €
	Oficial administrativo.	836,00 €	18,97 €
	Conductor	822,60 €	18,97 €

	Jardiner	808,21 €	18,97 €		Jardinero	808,21 €	18,97 €
	Gerocultor/Auxiliar	822,60 €	18,97 €		Gerocultor/Auxiliar	822,60 €	18,97 €
D	Auxiliar de manteniment	808,21 €	18,97 €	D	Auxiliar de mantenimiento	808,21 €	18,97 €
	Auxiliar administratiu	808,21 €	18,97 €		Auxiliar administrativo.	808,21 €	18,97 €
	Cuiner	822,60 €	18,97 €		Cocinero	822,60 €	18,97 €
	Porter-recepcionista	808,21 €	18,97 €		Portero-recepcionista	808,21 €	18,97 €
E	Netejadora	745,81 €	18,97 €	E	Limiadadora	745,81 €	18,97 €
	Marmitó	745,81 €	18,97 €		Pinche de Cocina	745,81 €	18,97 €
	Ajudant oficis diversos	745,81 €	18,97 €		Ayudante oficios varios	745,81 €	18,97 €

COMPLEMENT FUNCIONS CONDUCTOR/A

I JARDINER/A

37,76 €

COMPLEMENTO FUNCIONES CONDUCTOR/A

Y JARDINERO/A

37,76 €

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 20 de febrer de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Residències Maternoinfantis i Servei d'Ajuda a Domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, sobre actualització salarial per diferències en el IPC per a l'any 2006 (Codi núm. 8000305). [2007/4236]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 23 de gener de 2007 sobre actualització salarial per diferències en el IPC per a l'any 2006 del Conveni Col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Residències Maternoinfantis i Servei d'Ajuda a Domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana per a l'any 2006, subscrit per la Comissió Paritària, que està integrada, d'una part per les organitzacions empresarials AERTE i AEES, i de l'altra, pels sindicats FSP-UGT-PV i FSS-CC OO-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

València, 20 de febrer de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho

*Acta de Reunió de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Laboral per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública, la gestió de Residències de Tercera Edat, Centres de Dia, Residències Materno-infantis i Servei d'Ajuda a Domicili de titularitat pública a la Comunitat Valenciana*

### Acta definitiva revisió salarial 2006

Assistents:

Per la patronal:

AERTE

Ramón Sabater Llácer  
M<sup>a</sup> Jesús Cabezón Rico  
Reyes Arroyo Serrano  
Francisco Monterde Hernández

AESS

Justifica l'absència

Pels sindicats:

FSS-CC OO  
Alfonso Valero Tarancón  
Carlos Boils Rodríguez

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Residencias Materno-infantiles y el Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana, sobre revisión salarial actualización salarial por diferencias en el IPC para el año 2006 (cod. 8000305). [2007/4236]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 23 de enero de 2007 sobre actualización salarial por diferencias en el IPC para el año 2006 del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Residencias Materno-infantiles y el Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AERTE y AEES, y de otra, por los sindicatos FSP-UGT-PV y FSS-CC.OO.PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Valencia, 20 de febrero de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

*Acta de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Residencias Materno-infantiles y Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana.*

### Acta definitiva revisión salarial 2006

Asistentes:

Por la patronal:

AERTE

Ramón Sabater Llácer  
M<sup>a</sup> Jesús Cabezón Rico  
Reyes Arroyo Serrano  
Francisco Monterde Hernández

AESS

Justifica su ausencia

Por los sindicatos:

FS-CC OO  
Alfonso Valero Tarancón  
Carlos Boils Rodríguez

FSP-UGT  
Consuelo Tebar Olivares  
Antoni Manel Giner i Espinosa

A València, a les 10 hores del 23 de gener de 2007, en els locals d'AERTE, situats al c/Vilamarcant, 2-B de Benimàmet (València), reunides d'una part les representacions empresarials d'Asociación Empresarial de Residencias y Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AERTE) y Asociación de Empresarios de Economía Social del Sector de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AEES), i de l'altra les representacions socials, Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP-UGT-PV) i Federació de Sanitat i Serveis Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FS-CC OO), amb la finalitat de tractar el següent

Ordre del dia

- 1r. Establir revisió definitiva de les taules salarials per al 2006
- 2n. Torn obert de paraules

Acords

1. En compliment del que reflectix la disposició transitòria primera “Inaplicació d’increments salarials”, del conveni d’aplicació per als anys 2003-2006, s’aprova la taula salarial definitiva que regirà per a esta situació, de l’1 de gener al 31 de desembre de 2006, que s’adjunta com annex I.

5. Autoritzar Francisco Monterde Hernández amb DNI 24.341.610-C per al registre, dipòsit i publicació posterior de la present acta,

I en prova de conformitat amb tot això, subscriuen la present, a València, a les 14 hores del dia amunt indicat.

ANNEX I

Taula salarial d'inaplicació d'increments salarials  
per al 2006 (Revisada IPC)

	SALARI BASE	PLUS COMPENSA- TORI
DIRECTOR	1.328,95 €	
OFICIAL ADMINISTRATIU	830,59 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIU	705,99 €	
COORDINADOR ÀREA SOCIAL I SANITÀRIA		
METGE	1.245,88 €	
PSICÒLEG	1.245,88 €	
COORDINADOR D'INFERMERIA	1.196,05 €	
ATS/DUE	1.121,29 €	139,37 €
AUXILIAR D'INFERMERIA	837,35 €	9,66 €
FISIOTERAPEUTA	1.121,29 €	
TREBALLADOR SOCIAL	1.121,29 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.121,29 €	
T.A.S.O.C.	913,65 €	
PUERICULTORA	841,19 €	
EDUCADORS	1.009,40 €	72,51 €
MONITORS	823,23 €	
COORDINADORA DE SA.D	996,71 €	
AJUDANT DE COORDINACIÓ DEL SA.D.	871,88 €	
AUXILIAR D'AJUDA A DOMICILI	747,53 €	
COORDINADORA DE SERVICIS GENERALS	992,57 €	
AUXILIAR DE RESIDÈNCIA		
AUXILIAR DE NETEJA	705,99 €	72,51 €
AUXILIAR DE BUGADERIA	705,99 €	
AUXILIAR DE CUINA	705,99 €	52,36 €
AUXILIAR DE MANTENIMENT	705,99 €	
SUBALTERN	705,99 €	66,86 €

FSP-UGT  
Consuelo Tebar Olivares  
Antoni Manel Giner i Espinosa

En Valencia, siendo las 10 horas del 23 de febrero de 2007, en los locales de AERTE, sitos en C/ Villamarchante, 2-B, de Benimámet (Valencia) reunidas de una parte las representaciones empresariales de Asociación Empresarial de Residencias y Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AERTE) y Asociación de Empresarios de Economía Social del Sector de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AEES), y de otra las representaciones sociales, Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP-UGT-PV) y Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FS-CCOO-PV), con el objeto de tratar el siguiente,

Orden del día:

- Establecer revisión definitiva de las tablas salariales para 2006.
- Ruegos y preguntas.

Acuerdos:

En cumplimiento de lo reflejado en la disposición transitoria primera “Inaplicación de incrementos salariales” del convenio de aplicación para los años 2003-2006, se procede a aprobar la tabla salarial definitiva que regirá para esta situación, de 1 de enero a 31 de diciembre de 2006, que se acompaña como anexo I.

Autorizar para el registro, depósito y posterior publicación de la presente acta, a Francisco Monterde Hernández con DNI núm. 24.341.610-C.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente, en Valencia, siendo las 14 horas del día arriba indicado.

ANEXO I

Tabla salarial de “Inaplicación de incrementos salariales”  
para 2006 (REVISADA IPC)

	SALARIO BASE	PLUS COMPENSA- TORIO
DIRECTOR	1.328,95 €	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	830,59 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	705,99 €	
COORDINADOR ÁREA SOCIAL Y SANITARIA		
MÉDICO	1.245,88 €	
PSICÓLOGO	1.245,88 €	
COORDINADOR DE ENFERMERÍA	1.196,05 €	
ATS/DUE	1.121,29 €	139,37 €
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	837,35 €	9,66 €
FISIOTERAPEUTA	1.121,29 €	
TRABAJADOR SOCIAL	1.121,29 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.121,29 €	
T.A.S.O.C.	913,65 €	
PUERICULTORA	841,19 €	
EDUCADORES	1.009,40 €	72,51 €
MONITORES	823,23 €	
COORDINADORA DE SA.D	996,71 €	
AYUDANTE DE COORDINACIÓN DEL SA.D.	871,88 €	
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	747,53 €	
COORDINADORA DE SERVICIOS GENERALES	992,57 €	
AUXILIAR DE RESIDENCIA		
AUXILIAR DE LIMPIEZA	705,99 €	72,51 €
AUXILIAR DE LAVANDERÍA	705,99 €	
AUXILIAR DE COCINA	705,99 €	52,36 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	705,99 €	
SUBALTERNO	705,99 €	66,86 €

CONDUCTOR DE VEHICLE ADAPTAT  
CUINER 736,57 €  
764,14 € 53,97 €

PLUS DE NOCTURNITAT (TOTES LES CATEGORIES)6,44 €  
PLUS DE FESTIUS (TOTES LES CATEGORIES) 20,14 €

CONDUCTOR DE VEHÍCULO ADAPTADO  
COCINERO 736,57 €  
764,14 € 53,97 €

PLUS DE NOCTURNIDAD (TODAS LAS CATEGORÍAS)6,44 €  
PLUS DE FESTIVOS (TODAS LAS CATEGORÍAS)20,14 €

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*Resolució de 13 de març de 2007, de la DG de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per al 2007 del conveni col·lectiu de laboratoris de protèsis dentals de València i Castelló. [2007/4254]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 26 de febrer de 2007 sobre revisió salarial per a l'any 2007 del conveni col·lectiu de laboratoris de protèsis dental de les províncies de València i Castelló, suscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Asociación Provincial d'Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia y Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, i de l'altra, pel sindicat CC OO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 13 de març de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho

*Acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu de laboratoris de protèsis dental de les províncies de València i Castelló.*

#### Assistents

Asociación Provincial d'Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia  
 Juan Badal Manrique  
 Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental  
 Pedro José Olivares Pérez  
 FSS CC OO  
 Carlos Boils Rodríguez

A València, a les 13.30 hores del dia 26 de febrer de 2007, es reuenixen les persones mencionades als efectes de la firma de les taules salarials per a l'any 2007 del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Prótesis Dental per a les províncies de València i Castelló.

Les parts mencionades han arribat a un acord respecte a les taules salarials reals del conveni, i en ser correctes les que consten en este document, es procedix:

1r. A aprovar-les. La taula que resulta per a l'any 2007 és la següent:

Categoría	Salari base
Director tècnic	1.327,29€
Ajudant Dr. (encarregat laboratori)	1.004,82 €
Tècnic especialista 1 <sup>a</sup> (oficial 1 <sup>a</sup> ), administratiu, informàtic	796,81€
Tècnic especialista 2 <sup>a</sup> (oficial 2 <sup>a</sup> ), aux. admintiu., manteniment	620,72€
Aux. protèsis dental (ajudant), visitador, repartidor, netejador, comercial-visitador	575,61€

Plus promoció econòmica	41,45€
-------------------------	--------

## Conselleria de Economía, Hisenda i Ocupación

*Resolució de 13 de març de 2007, de la DG de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per al 2007 del conveni col·lectiu de laboratoris de protèsis dentals de València i Castelló. [2007/4254]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 26 de febrero de 2007 sobre revisión salarial para el año 2007 del convenio colectivo de laboratorios de prótesis dental de las provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Provincial de Empresarios de laboratorios de Prótesis Dental de Valencia y Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental, y de otra, por el sindicato CC OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 13 de marzo de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

*Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de laboratorios de protèsis dental de las provincias de Valencia y Castellón.*

#### Asistentes

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia  
 Juan Badal Manrique  
 Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental  
 Pedro José Olivares Pérez  
 FSS CC OO  
 Carlos Boils Rodríguez

En Valencia, siendo las 13.30 horas del día 26 de febrero de 2007, se reúnen las personas al margen referenciadas a los efectos de la firma de las tablas salariales para 2007 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental para las provincias de Valencia y Castellón.

Habiendo llegado a un acuerdo respecto a las tablas salariales reales del convenio por las partes arriba referenciadas, y siendo correctas las que constan en este documento, se procede:

1º. A la aprobación de las mismas, resultando para el año 2007 la siguiente tabla:

Categoría	Salari base
Director tècnic	1.327,29€
Ajudant Dr. (encarregat laboratori)	1.004,82 €
Tècnic especialista 1 <sup>a</sup> (oficial 1 <sup>a</sup> ), administratiu, informàtic	796,81€
Tècnic especialista 2 <sup>a</sup> (oficial 2 <sup>a</sup> ), aux. admintiu., manteniment	620,72€
Aux. protèsis dental (ajudant), visitador, repartidor, netejador, comercial-visitador	575,61€

\* \* \* \* \*

Categoría	Salario base
Director Técnico	1.327,29€
Ayudante Dr. (encargado laboratorio)	1.004,82 €
Técnico Especialista 1 <sup>a</sup> (oficial 1 <sup>a</sup> ), Administrativo, Informático	796,81€
Técnico Especialista 2 <sup>a</sup> (oficial 2 <sup>a</sup> ), Aux. Admvo., Mantenimiento	620,72€
Aux. Prótesis dental (ayudante), visitador, repartidor, limpiador, comercial-visitador	575,61€
Plus Promoción Económica	41,45€

2n. Autoritzar per al registre, dipòsit i posterior publicació de la present acta a José Cabet Rodríguez, amb NIF núm. 29602458D.

En no haver més assumptes per tractar-hi, s'alça la sessió a les 14 hores del dia abans indicat i es firma la present acta en prova de conformitat.

2º Autorizar para el registro, depósito y posterior publicación de la presente acta a José Cabet Rodríguez, con NIF nº 29602458D.

No habiendo más temas que tratar, se levanta la sesión siendo las 14 horas del día anteriormente indicado y firmando la presente acta en prueba de conformidad.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 6 de març de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2007 i actualització per diferències del IPC per a l'any 2006 en el Conveni Col·lectiu de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (Codi núm. 8000202). [2007/4255]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 25 de gener de 2007 sobre revisió salarial per a l'any 2007 i actualització per diferències del IPC per a l'any 2006 en el Conveni Col·lectiu de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, subscrit, d'una part, per representants del Comitè Intercentres, i de l'altra, per representants de l'executiva de CC OO-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrita en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora i que siga dipositat el text original de l'acta,

### Segon

Disposar que siga publicada en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 6 de març de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

Acta de la reunió entre la Direcció de la CS CC OO-PV i el Comité Intercentres de la CS CC OO-PV

A València, a les 10.30 hores del dia 25 de gener de 2007, té lloc la reunió de la Direcció de la CS CCOO-PV, amb el Comité Intercentres de CCOO PV amb l'ordre del dia i l'assistència següent.

#### Assistents:

Carpena Palao, Martín	Representació CS CC OO PV
Arnedo Sánchez, Alfonso	Representació CS CC OO PV
Casado Carrasco, Fernando	Representació CS CCOO PV
Vila Hernández, Ofelia	Representació CS CC OO PV
García Segovia, Juan Pedro	Representació CS CC OO PV
Higuera Molina, Miguel A.	Comité Intercentres-Treballadors / es
Ochando Pardo, Cristina	Comité Intercentres-Treballadors / es
Antolin Cariñena, Oscar	Comité Intercentres-Treballadors / es

#### Ordre del dia

##### 1.Taules salarials 2007

En aplicació dels articles 24 i 25. En la nòmina de gener es regularitzarà la desviació del IPC corresponent a l'any 2006, sobre la diferència que ja s'havia bestret i que va ser del 2,5%, en conseqüència procedix fer un pagament del 0,20%, tenint en compte que el resultat final de l'any 2006 ha sigut del 2,7%.

Per a l'any 2007, s'aplicarà el 2,50% a compte de IPC, d'acord amb els articles mencionats, i una vegada actualitzada la taula salarial d'acord amb el paràgraf anterior.

Així mateix, s'incrementa la taula salarial amb la quantia de 5 euros amb caràcter lineal d'acord amb el que estableix el conveni, apartats taules salarials.

Per tot això, s'adjunta taula salarial per a l'any 2007.

## Conselleria de Economía, Hisenda i Ocupación

*RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2007 y actualización por diferencias de IPC para el año 2006 en el Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (cod. 8000202). [2007/4255]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 25 de enero de 2007 sobre revisión salarial para el año 2007 y actualización por diferencias de IPC para el año 2006 en el Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, suscrito, de una parte, por representantes del Comité Intercentros, y de otra, por representantes de la ejecutiva de CC OO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 6 de marzo de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

Acta de la reunión entre la Direcció de la CS CC OO-PV y el Comité Intercentros de la CS CC OO-PV

En Valencia, siendo las 10.30 horas del día 25 de enero de 2007, tiene lugar la reunión de la Dirección de la CS CCOO-PV, con el Comité Intercentros de CCOO PV con el siguiente orden del día y asistencia.

#### Asistentes:

Carpena Palao, Martín	Representación CS CC OO PV
Arnedo Sánchez, Alfonso	Representación CS CC OO PV
Casado Carrasco, Fernando	Representacion CS CCOO PV
Vila Hernández, Ofelia	Representación CS CC OO PV
García Segovia, Juan Pedro	Representación CS CC OO PV
Higuera Molina, Miguel A.	Comité Inter centros-Trabajadores / as
Ochando Pardo, Cristina	Comité Inter centros-Trabajadores / as
Antolin Cariñena, Oscar	Comité Inter centros-Trabajadores / as

#### Orden del día

##### 1.Tablas salariales 2007

En aplicación de los artículos 24 y 25. En la nómina de enero se regularizará la desviación del IPC correspondiente al año 2006, sobre la diferencia que ya se había adelantado a cuenta, y que fue del 2,5%, en consecuencia procede realizar un pago del 0,20%, teniendo en cuenta que el resultado final del año 2006 ha sido del 2,7%.

Para el año 2007, se aplicará el 2,50% a cuenta de IPC, de acuerdo con los artículos antes citados, y una vez actualizada la tabla salarial de acuerdo con el párrafo anterior.

Así mismo se incrementa la tabla salarial con la cuantía de 5 euros con carácter lineal según lo establecido en el Convenio, apartado Tablas Salariales.

Por todo lo anteriormente acordado, se adjunta tabla salarial, para el año 2007.

I sense més assumptes que tractar-hi, s'alça la sessió a les 12 hores del dia abans mencionat.

Taula salarial-2007, actualitzades amb 2,5% a compte IPC-2007

#### CATEGORIES

<i>CATEGORIA</i>	<i>Salari mes</i>	<i>Total anual</i>
Economistes	2.566,59	35.932,23
Advocats/ades	2.566,59	35.932,23
Tècnics SS JJ	1.919,00	26.865,99
Assessors/es *	1.747,89	24.470,39
Tècnic Mitjà	1.620,18	22.682,59
Oficial 1ª admintiu.	1.346,15	18.846,11
Oficial 2ª admintiu.	1.278,15	17.894,14
Auxiliar admintiu.	1.198,84	16.783,73
Auxiliar admintiu. 2ª	1.131,55	15.841,65
Personal oficis diversos	973,33	13.626,59

Y sin más asuntos que tratar se levanta la reunión, siendo las 12:00 horas del día antes referenciado.

Tabla salarial 2007, actualizadas con 2,5% a cuenta IPC-2007

#### CATEGORIAS

<i>CATEGORIA</i>	<i>Salario mes</i>	<i>Total anual</i>
Economistas	2.566,59	35.932,23
Abogados/as	2.566,59	35.932,23
Técnicos SS JJ	1.919,00	26.865,99
Asesores/as *	1.747,89	24.470,39
Técnico Medio	1.620,18	22.682,59
Oficial 1ª advt.	1.346,15	18.846,11
Oficial 2ª advt.	1.278,15	17.894,14
Auxiliar advt.	1.198,84	16.783,73
Auxiliar advt. 2ª	1.131,55	15.841,65
Personal oficios varios	973,33	13.626,59

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de març de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre actualització salarial per diferències de IPC per a l'any 2006 del Conveni Col·lectiu de Treball per a les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000555). [2007/4625]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 12 de febrer de 2007 sobre actualització salarial per diferències de IPC per a l'any 2006 del Conveni Col·lectiu de Treball per a les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i de l'altra, per les organitzacions sindicals Comissions Obreres i Unió General de Treballadors; i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga depositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de març de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Acta d'actualització salarial per diferències del IPC del Conveni Col·lectiu de Begudes Refrescants amb efectes 01.01.2006.*

Per FEDACOVA  
Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)  
Per UGT  
Rosario Benítez Morón  
Assessor Federació Agroalimentària  
Per CC OO  
Luis Molina Candel  
Assessor Federació Agroalimentària

A València, a les 13.30 hores del dia 12 de febrer de 2007, als locals de Fedacova, situats a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5é-9<sup>o</sup>, es reuniixen les persones ressenyades al marge, d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar sobre el següent

### Ordre del dia

Únic. Procedir a l'actualització salarial per diferències del IPC del Conveni Col·lectiu de Begudes Refrescants.

Fetes les oportunes comprovacions, les parts fan constar que els salariis vigents per a l'any 2006 són els que consten en la taula que s'hi adjunta.

Així mateix, s'hi adjunta la taula corresponent a les gratificacions extraordinàries per a l'any 2006.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius els endarreriments corresponents a l'actualització salarial per diferències de IPC, en el termini de 3 mesos, des de la data de publicació en el DOCV.

Sense més assumptes que tractar s'alça la sessió a les 14.00 hores de la data indicada i firmen els presents en prova de conformitat.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre actualización salarial por diferencias de IPC para el año 2006 del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana. (cod. 8000555). [2007/4625]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 12 de febrero de 2007 sobre actualización salarial por diferencias de IPC para el año 2006 del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de marzo de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Acta de actualización salarial por diferencias del IPC del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes con efectos 01/01/06.*

Por FEDACOVA  
Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)  
Por UGT  
Rosario Benítez Morón  
Asesor Federación Agroalimentaria  
Por CC OO  
Luis Molina Candel  
Asesor Federación Agroalimentaria

En la ciudad de Valencia, siendo las 13.30 horas del día 12 de febrero de 2007, en los locales de Fedacova, sitos en Valencia, en la calle Isabel la Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas resenadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

### Orden del día

Único. Proceder a la actualización salarial por diferencias de IPC, del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes.

Hechas las oportunas comprobaciones, las partes hacen constar que los salarios vigentes para el año 2006, son los que constan en la tabla que se acompaña.

Asimismo, se acompaña la tabla correspondiente a las gratificaciones extraordinarias para el año 2006.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes a la actualización salarial por diferencias de IPC, en el plazo de tres meses, desde la fecha de publicación en el DOCV.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 14.00 h, del día de la fecha, firmando los presentes en prueba de conformidad.

**TABLA SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES DEFINITIVAS 2006**

**SEGÚN GRUPOS**

	SBASE DIAMES	PAGA EXTRAS	PAGA VACACIONES	TOTAL AÑO 2006,00
<b>GRUPO I</b>				
<b>GRUPO II</b>				
Mantenimiento	27,80	834,10	444,85	13095,34
Producción	0,00			
Calidad	28,43	852,83	454,84	13389,41
Ventas	28,43	852,83	454,84	13389,41
Administración	27,64	829,26	442,27	13019,43
	870,33	870,33	464,18	13519,13
<b>GRUPO III</b>				
Mantenimiento	29,68	890,29	474,82	13977,54
Producción	29,68	890,29	474,82	13977,54
Calidad	29,68	890,29	474,82	13977,54
Ventas	29,00	870,05	464,03	13659,76
Administración	924,52	924,52	493,08	14360,83
<b>GRUPO IV</b>				
Mantenimiento	30,72	921,71	491,58	14470,81
Producción	30,72	921,71	491,58	14470,81
Calidad	30,72	921,71	491,58	14470,81
Ventas	29,54	886,06	472,56	13911,13
Administración	931,25	931,25	496,67	14465,47
<b>GRUPO V</b>				
Mantenimiento	993,17	993,17	529,69	15427,30
Producción	993,17	993,17	529,69	15427,30
Calidad	993,17	993,17	529,69	15427,30
Ventas	993,17	993,17	529,69	15427,30
Administración	993,17	993,17	529,69	15427,30
<b>GRUPO VI</b>				
	998,31	998,31	532,43	15507,07
<b>GRUPO VII</b>				
	1077,49	1077,49	574,66	16737,01
<b>GRUPO VIII</b>				
	1082,90	1082,90	577,55	16821,01

**TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2006 DEFINITIVAS SEGÚN GRUPOS**

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%
<b>GRUPO I</b>										
<b>GRUPO II</b>										
Mantenimiento	12,91	13,35	13,79	14,32	14,85	15,38	15,90	16,44	16,96	17,49
Producción	13,20	13,68	14,17	14,74	15,32	15,90	16,48	17,07	17,65	18,23
Calidad	13,20	13,68	14,17	14,74	15,32	15,90	16,48	17,07	17,65	18,23
Ventas	12,82	13,29	13,76	14,32	14,88	15,45	16,01	16,58	17,14	17,70
Administración	13,32	13,81	14,29	14,87	15,46	16,04	16,62	17,20	17,79	18,37
<b>GRUPO III</b>										
Mantenimiento	13,77	14,29	14,82	15,45	16,08	16,71	17,34	17,97	18,60	19,23
Producción	13,77	14,29	14,82	15,45	16,08	16,71	17,34	17,97	18,60	19,23
Calidad	13,77	14,29	14,82	15,45	16,08	16,71	17,34	17,97	18,60	19,23
Ventas	13,25	13,74	14,23	14,81	15,40	15,99	16,57	17,15	17,74	18,32
Administración	14,15	14,68	15,21	15,84	16,47	17,11	17,74	18,37	19,01	19,64
<b>GRUPO IV</b>										
Mantenimiento	14,26	14,82	15,38	16,04	16,71	17,38	18,05	18,72	19,39	20,06
Producción	14,26	14,82	15,38	16,04	16,71	17,38	18,05	18,72	19,39	20,06
Calidad	14,26	14,82	15,38	16,04	16,71	17,38	18,05	18,72	19,39	20,06
Ventas	13,71	14,25	14,79	15,44	16,09	16,74	17,39	18,04	18,69	19,34
Administración	14,15	14,68	15,21	15,84	16,47	17,11	17,74	18,37	19,01	19,64
<b>GRUPO V</b>										
Mantenimiento	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
Producción	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
Calidad	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
Ventas	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
Administración	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
<b>GRUPO VI</b>										
16,49	17,22	17,95	18,82	19,69	20,57	21,44	22,31	23,19	24,06	
<b>GRUPO VII</b>										
16,49	17,22	17,95	18,82	19,69	20,57	21,44	22,31	23,19	24,06	
<b>GRUPO VIII</b>										
16,49	17,22	17,95	18,82	19,69	20,57	21,44	22,31	23,19	24,06	

**TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS DEFINITIVES 2006**  
**SEGONS GRUPS**

	SBASE DIAMES	PAGA EXTRES	PAGA VACANCES	TOTAL ANY 2006,00
<b>GRUP I</b>	27,80	834,10	444,85	13095,34
<b>GRUP II</b>	0,00			
Manteniment	28,43	852,83	454,84	13389,41
Producció	28,43	852,83	454,84	13389,41
Qualitat	28,43	852,83	454,84	13389,41
Vendes	27,64	829,26	442,27	13019,43
Administració	870,33	870,33	464,18	13519,13
<b>GRUP III</b>				
Manteniment	29,68	890,29	474,82	13977,54
Producció	29,68	890,29	474,82	13977,54
Qualitat	29,68	890,29	474,82	13977,54
Vendes	29,00	870,05	464,03	13659,76
Administració	924,52	924,52	493,08	14260,83
<b>GRUP IV</b>				
Manteniment	30,72	921,71	491,58	14470,81
Producció	30,72	921,71	491,58	14470,81
Qualitat	30,72	921,71	491,58	14470,81
Vendes	29,54	886,06	472,56	13911,13
Administració	931,25	931,25	496,67	14465,47
<b>GRUP V</b>				
Manteniment	993,17	993,17	529,69	15427,30
Producció	993,17	993,17	529,69	15427,30
Qualitat	993,17	993,17	529,69	15427,30
Vendes	993,17	993,17	529,69	15427,30
Administració	993,17	993,17	529,69	15427,30
<b>GRUP VI</b>	998,31	998,31	532,43	15507,07
<b>GRUP VII</b>	1077,49	1077,49	574,66	16737,01
<b>GRUP VIII</b>	1082,90	1082,90	577,55	16821,01

**TAUЛА HORES EXTRAS CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2006 DEFINITIVES SEGONS GRUPS**

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%
<b>GRUP I</b>										
<b>GRUP II</b>										
Manteniment	12,91	13,35	13,79	14,32	14,85	15,38	15,90	16,44	16,96	17,49
Producció	13,20	13,68	14,17	14,74	15,32	15,90	16,48	17,07	17,65	18,23
Qualitat	13,20	13,68	14,17	14,74	15,32	15,90	16,48	17,07	17,65	18,23
Vendes	12,82	13,29	13,76	14,32	14,88	15,45	16,01	16,58	17,14	17,70
Administració	13,32	13,81	14,29	14,87	15,46	16,04	16,62	17,20	17,79	18,37
<b>GRUP III</b>										
Manteniment	13,77	14,29	14,82	15,45	16,08	16,71	17,34	17,97	18,60	19,23
Producció	13,77	14,29	14,82	15,45	16,08	16,71	17,34	17,97	18,60	19,23
Qualitat	13,77	14,29	14,82	15,45	16,08	16,71	17,34	17,97	18,60	19,23
Vendes	13,25	13,74	14,23	14,81	15,40	15,99	16,57	17,15	17,74	18,32
Administració	14,15	14,68	15,21	15,84	16,47	17,11	17,74	18,37	19,01	19,64
<b>GRUP IV</b>										
Manteniment	14,26	14,82	15,38	16,04	16,71	17,38	18,05	18,72	19,39	20,06
Producció	14,26	14,82	15,38	16,04	16,71	17,38	18,05	18,72	19,39	20,06
Qualitat	14,26	14,82	15,38	16,04	16,71	17,38	18,05	18,72	19,39	20,06
Vendes	13,71	14,25	14,79	15,44	16,09	16,74	17,39	18,04	18,69	19,34
Administració	14,15	14,68	15,21	15,84	16,47	17,11	17,74	18,37	19,01	19,64
<b>GRUP V</b>										
Manteniment	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
Producció	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
Qualitat	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
Vendes	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
Administració	15,20	15,84	16,49	17,26	18,03	18,80	19,57	20,34	21,11	21,88
<b>GRUP VI</b>										
	16,49	17,22	17,95	18,82	19,69	20,57	21,44	22,31	23,19	24,06
<b>GRUP VII</b>										
	16,49	17,22	17,95	18,82	19,69	20,57	21,44	22,31	23,19	24,06
<b>GRUP VIII</b>										
	16,49	17,22	17,95	18,82	19,69	20,57	21,44	22,31	23,19	24,06

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 16 de març de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per al 3r any de vigència del Conveni Col·lectiu de Treball per a les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000555). [2007/4626]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 12 de febrer de 2007 sobre revisió salarial per al 3r any de vigència del Conveni Col·lectiu de Treball per a les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i de l'altra, per les organitzacions sindicals Comissions Obreres i Unió General de Treballadors; i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de març de 2007.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

Acta de revisió salarial del conveni col·lectiu de begudes refrescants amb efectes 01.01.2007

Per FEDACOVA  
Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)  
Per UGT  
Rosario Benítez Morón  
Assesor Federació Agroalimentària  
Per CC OO  
Luis Molina Candel  
Assessor Federació Agroalimentària

A València, a les 13.30 hores del dia 12 de febrer de 2007, als locals de Fedacova, situats al carrer d'Isabel la Católica, 6-5é-9<sup>a</sup>, es reuniuen les persones ressenyades al marge, d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar sobre el següent

### Ordre del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial per al tercer any de vigència del Conveni Col·lectiu de Begudes Refrescants, d'acord amb el que disposa l'article 7 del conveni.

Fetes les oportunes comprovacions, les parts fan constar que els salariis vigents per a l'any 2007 són els que consten en la taula que s'hi adjunta.

Així mateix, s'hi adjunta la taula corresponent a les gratificacions extraordinàries per a l'any 2007.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius els endarreriments corresponents a la revisió salarial per diferències de IPC en el termini de tres mesos, des de la data de publicació en el DOCV.

Sense més assumptes que tractar s'alça la sessió a les 14.00 hores de la data indicada i firmen els presents en prova de conformitat.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el 3º año de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana. (cod. 8000555). [2007/4626]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 12 de febrero de 2007 sobre actualización salarial para el 3º año de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 16 de marzo de 2007.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

Acta de revisión salarial del convenio colectivo de bebidas refrescantes con efectos 01.01.2007

Por FEDACOVA  
Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)  
Por UGT  
Rosario Benítez Morón  
Asesor Federación Agroalimentaria  
Por CC OO  
Luis Molina Candel  
Asesor Federación Agroalimentaria

En la ciudad de Valencia, siendo las 13.30 horas del día 12 de febrero de 2007, en los locales de Fedacova, sitos en Valencia, en la calle Isabel la Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

### Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial para el tercer año de vigencia del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 del convenio.

Hechas las oportunas comprobaciones, las partes hacen constar que los salarios vigentes para el año 2007, son los que constan en la tabla que se acompaña.

Asimismo, se acompaña la tabla correspondiente a las gratificaciones extraordinarias para el año 2007.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes a la revisión salarial por diferencias de IPC en el plazo de tres meses, desde la fecha de publicación en el DOCV.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 14.00 h, del día de la fecha, firmando los presentes en prueba de conformidad.

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS 2007  
SEGONS GRUPPS

	SBASE DIA/MES	PAGA EXTRES	PAGA VACANCES	TOTAL ANY 2006,00
<b>GRUP I</b>				
<b>GRUP II</b>				
Manteniment	28,50	854,95		455,97
Producció	0,00			13422,72
Qualitat	29,14	874,15		466,21
Vendes	29,14	874,15		466,21
Administració	28,33	850,00		466,21
	892,09	892,09		453,33
				13344,95
				13857,10
<b>GRUP III</b>				
Manteniment	30,42	912,55		486,69
Producció	30,42	912,55		486,69
Qualitat	30,42	912,55		486,69
Vendes	29,73	891,80		475,63
Administració	947,63	947,63		505,40
				14719,84
<b>GRUP IV</b>				
Manteniment	31,49	944,75		503,87
Producció	31,49	944,75		503,87
Qualitat	31,49	944,75		503,87
Vendes	30,27	908,21		484,38
Administració	954,53	954,53		509,09
				14827,11
<b>GRUP V</b>				
Manteniment	1018,00	1018,00		542,94
Producció	1018,00	1018,00		542,94
Qualitat	1018,00	1018,00		542,94
Vendes	1018,00	1018,00		542,94
Administració	1018,00	1018,00		542,94
	1023,27	1023,27		545,74
	1104,43	1104,43		589,03
	1109,97	1109,97		591,98
				17241,53
<b>GRUP VI</b>				
<b>GRUP VII</b>				
<b>GRUP VIII</b>				

**TAUЛА HORES EXTRÈS CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2007 DEFINITIVES SEGONS GRUPPS**

	5%	10%	16%	22%
<b>GRUP I</b>				
<b>GRUP II</b>				
Manteniment	13,23	13,68	14,13	14,68
Producció	13,53	14,02	14,52	15,11
Qualitat	13,53	14,02	14,52	15,11
Vendes	13,14	13,62	14,10	14,68
Administració	13,65	14,15	14,65	15,25
<b>GRUP III</b>				
Manteniment	14,11	14,65	15,19	15,84
Producció	14,11	14,65	15,19	15,84
Qualitat	14,11	14,65	15,19	15,84
Vendes	13,59	14,09	14,58	15,18
Administració	14,50	15,05	15,59	16,24
<b>GRUP IV</b>				
Manteniment	14,62	15,19	15,76	16,44
Producció	14,62	15,19	15,76	16,44
Qualitat	14,62	15,19	15,76	16,44
Vendes	14,05	14,61	15,16	15,83
Administració	14,50	15,05	15,59	16,24
<b>GRUP V</b>				
Manteniment	15,58	16,24	16,90	17,69
Producció	15,58	16,24	16,90	17,69
Qualitat	15,58	16,24	16,90	17,69
Vendes	15,58	16,24	16,90	17,69
Administració	15,58	16,24	16,90	17,69
<b>GRUP VI</b>				
<b>GRUP VII</b>				
<b>GRUP VIII</b>				

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES 2007  
**SEGÚN GRUPOS**

	<b>SBASE DIAMES</b>	<b>PAGA EXTRAS</b>	<b>PAGA VACACIONES</b>	<b>TOTAL AÑO 2006,00</b>
<b>GRUPO I</b>				13422,72
<b>GRUPO II</b>				
Mantenimiento	29,14	874,15	466,21	13724,14
Producción	29,14	874,15	466,21	13724,14
Calidad	29,14	874,15	466,21	13724,14
Ventas	28,33	850,00	453,33	13344,95
Administración	892,09	892,09	475,78	13857,10
<b>GRUPO III</b>				
Mantenimiento	30,42	912,55	486,69	14326,98
Producción	30,42	912,55	486,69	14326,98
Calidad	30,42	912,55	486,69	14326,98
Ventas	29,73	891,80	475,63	14001,25
Administración	947,63	947,63	505,40	14719,84
<b>GRUPO IV</b>				
Mantenimiento	31,49	944,75	503,87	14832,58
Producción	31,49	944,75	503,87	14832,58
Calidad	31,49	944,75	503,87	14832,58
Ventas	30,27	908,21	484,38	14258,91
Administración	954,53	954,53	509,09	14827,11
<b>GRUPO V</b>				
Mantenimiento	1018,00	1018,00	542,94	15812,99
Producción	1018,00	1018,00	542,94	15812,99
Calidad	1018,00	1018,00	542,94	15812,99
Ventas	1018,00	1018,00	542,94	15812,99
Administración	1018,00	1018,00	542,94	15812,99
<b>GRUPO VI</b>				
	1023,27	1023,27	545,74	15894,75
<b>GRUPO VII</b>				
	1104,43	1104,43	589,03	17155,44
<b>GRUPO VIII</b>				
	1109,97	1109,97	591,98	17241,53

## TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2007 DEFINITIVAS SEGUN GRUPOS

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 12 de març de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual s'aprova l'extensió del Conveni Col·lectiu d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya al sector d'empleats de finques en l'àmbit territorial de les províncies d'Alacant i Castelló i s'ordena el seu registre i publicació. [2007/5101]*

Vistes les sol·licituds amb entrada els dies 13 i 20 de setembre de 2006, formulades, respectivament, pel Sr. Jesús Romero Morata en nom de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, i per la Sra. Leonor Fornés Bort, en nom de la Federació de Serveis de UGT del País Valencià, per a l'extensió del Conveni Col·lectiu de Treball d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya, amb codi 7901735, al sector d'empleats de finques urbanes en l'àmbit territorial de tota la Comunitat Valenciana.

### ANTECEDENTS DE FET

#### Primer

Que mitjançant resolució emesa el dia 21 de setembre de 2006 pel director general de Treball i Seguretat Laboral es va acordar l'acumulació de la tramitació de les sol·licituds presentades pels dos sindicats en un sol procediment, per ser les pretensions contingudes en estes de contingut idèntic.

#### Segon

Junt amb les sol·licituds s'adjuntava la documentació següent, amb vista a justificar el compliment dels requisits establerts en l'article 1.2 del Reial Decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius:

– Certificació de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball d'Alacant, de data 9 de juny de 2006, on consta l'existència d'un conveni en el sector d'empleats de finques urbanes, denunciat el 27 de gener de 1992, sense que s'hagen produït més assentaments.

– Certificació de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de Castelló, de data 8 de juny de 2006, acreditatiu de la inexistència de cap conveni en el sector d'empleats de finques urbanes.

– Certificació de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball d'Alacant, de data 12 de juny de 2006, sobre la inexistència d'associacions empresarials de l'activitat d'administració de finques urbanes ni qualsevol altra de semblant denominació.

– Certificació de l'Oficina Pública de Registre d'Actes d'Elections Sindicals de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de Castelló, datada el 13 de juny de 2006, acreditativa de la inexistència de cap associació d'administradors de finques urbanes.

– Certificació del Servei de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de data 12 de maig de 2006, acreditatiu de la inexistència d'associacions que agrupen els administradors de finques urbanes o els seus propietaris.

– Certificació de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball d'Alacant, de data 12 de juny de 2006, sobre representativitat obtinguda pels distints sindicats en l'àmbit del Conveni d'Empleats de Finques Urbanes.

– Certificacions de les Actes d'Elections Sindicals de comunitats de propietaris existentes en la província de Castelló, remetudes per la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball d'eixa província, amb data 13 de juny de 2006.

Així mateix, per a completar l'expedient, va ser demandada directament per la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral la documentació següent:

– Certificació de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de València, de data 20 de setembre de 2006, sobre l'existència d'un conveni d'empleats de finques urbanes, denunciat el 7 de desembre de 1992.

– Certificació de la Unitat de Dipòsit d'Estatuts i Actes d'Elections de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de València, de data 26 de setembre de 2006, sobre la no constància de cap associa-

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se aprueba la extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña al sector de empleados de fincas en el ámbito territorial de las provincias de Alicante y Castellón, y se ordena su registro y publicación. [2007/5101]*

Vistas las solicitudes con entrada los días 13 y 20 de septiembre de 2006, formuladas, respectivamente, por D. Jesús Romero Morata en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià, y por Dña Leonor Fornes Bort, en nombre de la Federación de Servicios de UGT del País Valencià, para la extensión del Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña, con código 7901735, al sector de empleados de fincas urbanas en el ámbito territorial de toda la Comunidad Valenciana.

### ANTECEDENTES DE HECHO

#### Primer

Que mediante Resolución emitida el día 21 de septiembre de 2006 por el director general de Trabajo y Seguridad Laboral se acordó la acumulación de la tramitación de las solicitudes presentadas por ambos sindicatos en un solo procedimiento, por ser las pretensiones contenidas en las mismas de contenido idéntico.

#### Segundo

Junto a las solicitudes se acompaña la siguiente documentación, en orden a justificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos:

– Certificación de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Alicante, de fecha 9 de junio de 2006, donde consta la existencia de un Convenio en el sector de empleados de fincas urbanas, denunciado el 27 de enero de 1992, sin que se hayan producido más asientos.

– Certificación de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Castellón, de fecha 8 de junio de 2006, acreditativo de la inexistencia de Convenio alguno en el sector de empleados de fincas urbanas.

– Certificación de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Alicante, de fecha 12 de junio de 2006, sobre la inexistencia de asociaciones empresariales de la actividad de administración de fincas urbanas ni cualquier otra de similar denominación.

– Certificación de la Oficina Pública de Registro de Actas de Elecciones Sindicales de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Castellón, fechada el 13 de junio de 2006, acreditativa de la inexistencia de asociación alguna de administradores de fincas urbanas.

– Certificación del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, de fecha 12 de mayo de 2006, acreditativo de la inexistencia de asociaciones que agrupen a los administradores de fincas urbanas o a los propietarios de las mismas.

– Certificación de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Alicante, de fecha 12 de junio de 2006, sobre representatividad obtenida por los distintos sindicatos en el ámbito del Convenio de Empleados de Fincas Urbanas.

– Certificaciones de las Actas de Elecciones Sindicales de comunidades de propietarios existentes en la provincia de Castellón, remitidas por la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de esa provincia, con fecha 13 de junio de 2006.

Asimismo, para completar el expediente, fue recabada directamente por la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral la siguiente documentación:

– Certificación de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, de fecha 20 de setiembre de 2006, sobre la existencia de un Convenio de empleados de fincas urbanas, denunciado el 7 de diciembre de 1992.

– Certificación de la Unidad de Depósito de Estatutos y Actas de Elecciones de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, de fecha 26 de setiembre de 2006, sobre la no constancia de nin-

ció d'empresaris dins de l'àmbit funcional d'administradors de finques urbanes o dels seus propietaris.

– Llistat de data 29 de setembre de 2006, amb la representativitat sindical en la província de València en l'àmbit del Conveni d'Empleats de Finques Urbanes.

– Certificació del Cap de Servei de Relacions Col·lectives de la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, d'Empleats de Finques Urbanes, la vigència temporal del qual comprén els anys del 2004 al 2006, i una còpia del text del conveni.

Així mateix, segons les dades que es troben en el Servici de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, no hi consta l'existència de cap conveni relacionat amb el sector d'empleats de finques urbanes.

#### Tercer

Les entitats sol·licitants, a través de la mateixa sol·licitud i la memòria presentada per la Confederació Sindical de CC OO, justifiquen la necessitat i conveniència de l'estensió de manera coincident, basant-se principalment en els perjuïs que per als treballadors del sector suposa la impossibilitat de subscriure un conveni col·lectiu, per la inexistència d'organitzacions empresarials legitimades en el sector, així com en el compliment dels requisits establerts en el Reial Decret 718/2005.

#### Quart

L'inici del procediment d'estensió del Conveni Col·lectiu de Treball d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya al sector d'empleats de finques urbanes en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, en els termes establerts en el Reial Decret 718/2005, de 20 de juny, es va acordar per mitjà de la Resolució de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral de data 6 d'octubre de 2006, publicada en el Diari Oficial de la Generalitat de 16 de novembre del 2006 i anunciada en el diari Las Provincias del dia 10 de novembre del 2006, basada en els fonaments següents:

A. La legitimació negocial en l'àmbit sectorial per al qual se sol·licita l'estensió, segons disposa l'article 87.2 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, correspon als sindicats que tinguen la condició de més representatius a nivell estatal o compten amb un mínim del 10% dels membres dels comités d'empresa o delegats de personal, i tant la Confederació Sindical de Comissions Obreres com la Federació de Serveis de UGT complixen ambdós requisits, per la qual cosa es troben legitimats per a promoure l'estensió sol·licitada.

B. Del contingut de la documentació adjunta a les sol·licituds, es desprén el compliment dels requisits previstos en el RD 718/2005 per a l'inici del procediment, ja que l'estensió es pretén d'un conveni en vigor d'àmbit superior al d'empresa, en un sector pertanyent a idèntic àmbit funcional, i no hi ha cap conveni vigent en l'àmbit afectat per l'estensió i s'ha acreditat la impossibilitat de subscriure un conveni col·lectiu a causa de l'absència de parts legitimades per a això.

#### Cinqué

Per mitjà d'escrit registrat d'eixida el 23 d'octubre de 2006 va ser sol·licitat de la Direcció Provincial de València de la Tresoreria General de la Seguretat Social, un informe per a verificar l'existència entre els àmbits afectats per l'estensió d'anàlogues condicions econòmiques i socials i el consegüent compliment del criteri d'homogeneïtat, en el sentit plasmat en l'article 1.2 del RD. 718/2005, el qual havia de contindre informació sobre les bases de cotització existents en l'àmbit de la Comunitat Valenciana així com dades de l'evolució de l'ocupació tant en esta com a Catalunya, tot això en el sector d'empleats de finques urbanes, enquadrat en el codi de CNAE 95000, del qual se sol·licitava la seua desagregació per incloure també altres col·lectius.

L'informe va ser rebut en la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral el dia 1 de febrer del 2007, i contenia dades referides a la Comunitat Valenciana sobre les bases mitjanes de cotització per contingències comunes, segons grups de cotització, dels treballadors ocupats en l'activitat CNAE 95000, on a més constava que l'occupa-

guna associació de empresarios dentro del ámbito funcional de administradores de fincas urbanas o de propietarios de las mismas.

– Listado de fecha 29 de septiembre de 2006, con la representatividad sindical en la provincia de Valencia en el ámbito del Convenio de Empleados de Fincas Urbanas.

– Certificación del Cap de Servei de Relacions Col·lectives de la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, de Empleados de Fincas Urbanas, cuya vigencia temporal abarca los años de 2004 al 2006, y una copia del texto del Convenio.

Asimismo, según los datos obrantes en el Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, no consta la existencia de Convenio alguno relacionado con el sector de empleados de fincas urbanas.

#### Tercero

Las entidades solicitantes, a través de la propia solicitud y la memoria presentada por la Confederación Sindical de CC OO, justifican la necesidad y conveniencia de la extensión de manera coincidente, basándose principalmente en los perjuicios que para los trabajadores del sector supone la imposibilidad de suscribir un Convenio Colectivo, por la inexistencia de organizaciones empresariales legitimadas en el sector, así como en el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Real Decreto 718/2005.

#### Cuarto

El inicio del procedimiento de extensión del Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña al sector de empleados de fincas urbanas en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, en los términos establecidos en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, se acordó mediante la Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral de fecha 6 de octubre de 2006, publicada en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana de 16 de noviembre de 2006 y anunciada en el diario Las Provincias del día 10 de noviembre de 2006, basada en los fundamentos siguientes:

A. La legitimación negocial en el ámbito sectorial para el cual se solicita la extensión, según dispone el artículo 87.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel estatal o cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, y tanto la Confederación Sindical de Comisiones Obreras como la Federación de Servicios de UGT cumplen ambos requisitos, por lo cual se encuentran legitimados para promover la extensión solicitada.

B. Del contenido de la documentación que acompaña a las solicitudes, se desprende el cumplimiento de los requisitos previstos en el RD 718/2005 para el inicio del procedimiento, por cuanto la extensión se pretende de un convenio en vigor de ámbito superior al de empresa, en un sector perteneciente a idéntico ámbito funcional, no existiendo convenio vigente alguno en el ámbito afectado por la extensión y habiéndose acreditado la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

#### Quinto

Mediante escrito registrado de salida el 23 de octubre de 2006 fue solicitado de la Dirección Provincial de Valencia de la Tesorería General de la Seguridad Social, un informe para verificar la existencia entre los ámbitos afectados por la extensión de análogas condiciones económicas y sociales y el consiguiente cumplimiento del criterio de homogeneidad, en el sentido plasmado en el artículo 1.2 del RD. 718/2005, el cual debía contener información sobre las bases de cotización existentes en el ámbito de la Comunidad Valenciana así como datos de la evolución del empleo tanto en ésta como en Cataluña, todo ello en el sector de empleados de fincas urbanas, encuadrado en el código de CNAE 95000, del cual se solicitaba su desagregación por incluir también a otros colectivos.

El informe fue recibido en la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral el día 1 de febrero de 2007, y el mismo contenía datos referidos a la Comunidad Valenciana sobre las bases medias de cotización por contingencias comunes, según grupos de cotización, de los trabajadores ocupados en la actividad CNAE 95000, donde

dor era una comunitat de propietaris, així com informació del nombre de treballadors ocupats, segons el mateix criteri, tant a la Comunitat Valenciana com a Catalunya, amb dades provincials i evaluació mensual des de gener de l'any 2004.

#### Sisé

De conformitat amb el que disposa l'article 6 del RD 718/2005 es va sol·licitar informe sobre la necessitat de procedir a l'estensió sol·licitada o, al contrari, sobre la inexistència de raons justificatives per a procedir a esta mateixa, a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, atés l'àmbit de l'estensió, considerant-se les següents: Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEO), Confederació Espanyola de la Menuda i Mitjana Empresa (CEPYME), Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana (CIERVAL) i la Confederació d'Organitzacions de la Menuda i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEVAL).

Amb data entrada el 3 de novembre de 2006 van tindre entrada sengles escrits tramesos per les associacions CIERVAL I CEPYMEVAL, en els quals es manifestava la disconformitat amb l'estensió pretesa, per mitjà d'al·legacions idèntiques, basades, d'una banda, en l'existeixença d'una associació empresarial legitimada en la província de València, denominada: "Associació d'Oficines i Despatxos de la Província de València", l'àmbit funcional de la qual inclouria les "empreses patrimonials de promoció i intermediació immobiliària", les "oficines de gestió de multipropietat", els "estudis d'arquitectes", d'"arquitectes tècnics i aparelladors" i els "despatxos d'administradors de finques", i per un altre, que la memòria presentada no aportava informació idònica per a sostindre l'existeixença d'homogeneïtat econòmica entre els sectors afectats de Catalunya i la Comunitat Valenciana.

#### Sèptim

El dia 21 de novembre va tindre entrada un escrit del Sindicat de Treballadors/es de la Indústria, Comerç i Serveis, Intersindical Valenciana (STICS-IV), on es manifestava que, havent tingut coneixement a través de l'anunci publicat en el diari Las Provincias de l'inici del procediment d'estensió del Conveni d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya a l'àmbit de la Comunitat Valenciana, i atesa la seu condició de sindicat representatiu o legitimat en el procediment, se sol·licitava el reconeixement de la dita condició i el trasllat de l'expedient a fi de poder emetre un informe.

Com que la condició sol·licitada requeria, segons el que disposa l'article 3.2 del RD 718/2005, on s'establix que estaran legitimats per a sol·licitar la iniciació del procediment d'estensió de convenis col·lectius els subjectes legitimats per a promoure la negociació col·lectiva en el corresponent àmbit de l'estensió conforme al que disposa l'article 87.2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors, acreditar una representativitat mínima del 10% exigida en estos articles, per mitjà de la presentació de duess actes d'eleccions, remeses des de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de València, la legitimació mencionada va quedar verificada per mitjà de l'obtenció per part del sindicat STICS IV de tres representants, i en data 22 de novembre de 2006, la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral va dictar resolució en el sentit d'accendir a la pretensió formulada, sent en conseqüència notificada esta junt amb una còpia de l'informe de l'expedient, a fi que els sol·licitants pogueren emetre un informe sobre el procediment.

Este informe va ser emés i va tindre entrada el 19 de desembre de 2006, i en ell s'al·lega, bàsicament, l'oposició a l'estensió pretesa pels sindicats UGT i CC OO per existir un conveni col·lectiu d'empleats de finques urbanes de la Regió de Múrcia amb millors condicions econòmiques.

#### Vuité

Per mitjà d'escripció amb còpia completa de l'expedient adjunt, registre d'eixida de 4 de desembre de 2006, la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral va sol·licitar a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius l'informe preceptiu previst en l'article 7 del RD 718/2005, el qual ha de versar, segons el que establix el mateix pre-

además constase que el empleador era una comunidad de propietarios, así como información del número de trabajadores ocupados, según el mismo criterio, tanto en la Comunidad Valenciana como en Cataluña, con datos provinciales y evaluación mensual desde enero del año 2004.

#### Sexto

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del RD 718/2005 se solicitó informe sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a la misma, a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, dado el ámbito de la extensión, considerándose éstas las siguientes: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEO), Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL) y la Confederación de Organizaciones de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL).

Con fecha de entrada el 3 de noviembre de 2006 tuvieron entrada sendos escritos remitidos por las asociaciones CIERVAL Y CEPYMEVAL, en los cuales se manifestaba la disconformidad con la extensión pretendida, mediante alegaciones idénticas, basadas, por un lado, en la existencia de una asociación empresarial legitimada en la provincia de Valencia, denominada: "Asociación de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia", cuyo ámbito funcional incluiría a las "empresas patrimoniales de promoción e intermediación inmobiliaria", a las "oficinas de gestión de multipropiedad", a los "estudios de arquitectos", de "arquitectos técnicos y aparejadores" y a los "despachos de administradores de fincas", y por otro, en que la memoria presentada no aportaba información idónea para sostener la existencia de homogeneidad económica entre los sectores afectados de Cataluña y la Comunidad Valenciana.

#### Séptimo

El día 21 de noviembre tuvo entrada un escrito del Sindicato de Trabajadores/as de la Industria, Comercio y Servicios, Intersindical Valenciana (STICS-IV), donde se manifestaba que, habiendo tenido conocimiento a través del anuncio publicado en el diario "Las Provincias" del inicio del procedimiento de extensión del Convenio de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña al ámbito de la Comunidad Valenciana, y dada su condición de sindicato representativo o legitimado en el procedimiento, se solicitaba el reconocimiento de dicha condición y el traslado del expediente a fin de poder emitir informe.

Como quiera que la condición solicitada requería, según lo dispuesto en el artículo 3.2 del RD 718/2005, donde se establece que estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, acreditar una representatividad mínima del 10% exigida en estos artículos, mediante la presentación de dos actas de elecciones, remitidas desde la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, la citada legitimación quedó verificada mediante la obtención por parte del sindicato STICS IV de tres representantes, dictándose Resolución de fecha 22 de noviembre de 2006 por parte de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, en el sentido de acceder a la pretensión formulada, siendo en consecuencia la misma notificada junto a una copia del informe del expediente, a fin de los solicitantes pudiesen emitir un informe sobre el procedimiento.

Dicho informe fue emitido y tuvo entrada el 19 de diciembre de 2006, y en el mismo se alega, básicamente, la oposición a la extensión pretendida por los sindicatos UGT y CC OO por existir un convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de la Región de Murcia con mejores condiciones económicas.

#### Octavo

Mediante escrito acompañado de una copia completa del expediente, con registro de salida el 4 de diciembre de 2006, se solicitó por parte de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el informe preceptivo previsto en el artículo 7 del RD 718/2005, el cual debe ver-

cepte, sobre la concorrència de les circumstàncies establides en l'article 92.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 1.2 del mateix Reial Decret.

Entre la documentació tramesa constava un informe de la Tresoreria General de la Seguretat Social emés el 25 d'octubre de 2006, després d'una petició inicial cursada a la Gerència d'Informàtica de la Seguretat Social, prèvia a la petició ja mencionada en l'antecedent número cinc, realitzada el 23 d'octubre, segons un procediment acordat entre la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Afers Socials i la mateixa Tresoreria General.

El dia 2 de gener de 2007 va tindre entrada escrit de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius on s'informava de l'accord adoptat en la reunió realitzada el 20 de desembre, en el sentit que no resultava possible emetre l'informe sol·licitat per no poder-se analitzar la incidència de l'estensió sol·licitada basant-se en la informació facilitada per la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Una vegada rebut per part de la Tresoreria General l'informe sol·licitat amb data 23 d'octubre, es va procedir al seu trasllat amb eixa el 24 de gener de 2007.

Finalment, amb entrada el dia 1 de març de 2007, va tindre entrada l'escrit procedent de la Comissió Nacional Consultiva de Convenis Col·lectius, per mitjà del qual es remetia la certificació de l'accord consistent a informar favorablement sobre la sol·licitud d'estensió del Conveni Col·lectiu del Sector d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya al mateix sector de les províncies de Castelló i Alacant, per concórrer les circumstàncies establides en l'article 92.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 1.2 del RD 718/2005, adoptat per unanimitat en el Ple núm. 127 realitzat el 22 de febrer, que duia també adjunts els informes realitzats.

#### Nové

En el Butlletí Oficial de la Província de València núm. 25, de 30 de gener de 2007, ha sigut publicada la Resolució de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de València, per mitjà de la qual s'acorda l'estensió del conveni Col·lectiu del sector de Finques Urbanes de la Comunitat de Catalunya al sector de finques urbanes de la província de València. Esta resolució va tindre origen en la sol·licitud presentada el 24 de març de 2006 pel sindicat Unió Sindical Obrera de la Comunitat Valenciana.

#### FONAMENTS DE DRET

##### Primer

La competència de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral per a resoldre la sol·licitud formulada ve determinada per l'article 51.1 de la Llei Orgànica 1/2006, de 10 d'abril, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Autònoma Valenciana en relació amb el Reial Decret 4.105/1982 de 29 de desembre sobre traspàs de funcions i serveis de l'Estat a la Comunitat Valenciana, i els articles 24 i 25 del Decret 112/2003, d'11 de juliol, del Govern Valencià, pel qual s'aprova el Reglament Orgànic i Funcional de la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació.

##### Segon

La figura jurídica d'estensió d'un conveni col·lectiu està prevista en l'article 92.2 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i permet la possibilitat d'estendre les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat, per la impossibilitat de subscriure en eixe àmbit un conveni col·lectiu dels previstos en el mateix títol III, a causa de l'absència de parts legitimades per a això. El procediment previst en la llei es conté actualment en el mencionat Reial Decret 718/2005, pel qual s'aprova el procediment d'estensió de convenis col·lectius, el qual desplega en l'article 1.2 els requisits per a procedir a l'aprovació de les extensions, que estableix, pel que interessa al present procediment, que es podran estendre les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor d'àmbit superior al d'empresa a un sector o subsector d'activitat pertanyents al mateix o a semblant àmbit funcional o amb característiques econòmicament equiparables, tenint en compte l'activitat on vaja a ser apli-

sar, segون lo establecido en el propio precepto, sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 del mismo Real Decreto.

Entre la documentació remitida constaba un informe de la Tresoreria General de la Seguritat Social emitido el 25 de octubre de 2006, tras una petición inicial cursada a la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, previa a la petición ya mencionada en el antecedente número cinco, realizada el 23 de octubre, según un procedimiento acordado entre la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la propia Tesorería General.

El día 2 de enero de 2007 tuvo entrada un escrito de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos donde se informaba del acuerdo adoptado en la reunión celebrada el 20 de diciembre, en el sentido de que no resultaba posible emitir el informe solicitado por no poderse analizar la incidencia de la extensión solicitada con base a la información facilitada por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Una vez recibido por parte de la Tesorería General el informe solicitado con fecha 23 de octubre, se procedió a su traslado con salida el 24 de enero de 2007.

Finalmente, con entrada en día 1 de marzo de 2007, tuvo entrada el escrito procedente de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos, mediante el cual se remitía la certificación del Acuerdo consistente en informar favorablemente la solicitud de extensión del Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña al mismo sector de las provincias de Castellón y Alicante, por concorrir las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 del RD 718/2005, adoptado por unanimidad en el Pleno nº 127 celebrado el 22 de febrero, acompañándose también los informes realizados.

#### Noveno

En el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia nº 25, de 30 de enero de 2007, ha sido publicada la Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, mediante la que se acuerda la extensión del convenio Colectivo del sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña al sector de fincas urbanas de la provincia de Valencia. Dicha Resolución tuvo origen en la solicitud presentada el 24 de marzo de 2006 por el sindicato Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

##### Primer

La competencia de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral para resolver la solicitud formulada viene determinada por el art. 51.1 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Valenciana en relación con el Real Decreto 4.105/1982 de 29 de diciembre sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Valenciana, y los artículos 24 y 25 del Decreto 112/2003, de 11 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

##### Segundo

La figura jurídica de extensión de un convenio colectivo está prevista en el artículo 92.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo la posibilidad de extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el propio Título III, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello. El procedimiento previsto en la Ley se contiene actualmente en el mencionado Real Decreto 718/2005, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, el cual desarrolla en su artículo 1.2 los requisitos para proceder a la aprobación de las extensiones, estableciendo, en lo que interesa al presente procedimiento, que se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con caracte-

cat i que no estiguin vinculats per conveni col·lectiu, siga quin siga el seu àmbit, pels perjuïs derivats per a aquells de la impossibilitat de subscriure en eixe àmbit un conveni col·lectiu a causa de l'absència de parts legitimades per a això. La legitimació per a sol·licitar la iniciació del procediment, a la qual es referix l'article tercer, sempre a instància de part, serà dels subjectes que estiguin legitimats per a promoure la negociació col·lectiva en el corresponent àmbit de l'extensió, segons el que disposa la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

#### Tercer

El procediment ha sigut iniciat a instància de part, per les organitzacions sindicals Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, i Federació de Serveis de UGT del País Valencià. Ambdues estan doblement legitimats per a la dita sol·licitud, segons el que estableix l'article tercer del R. D. 718/2005, en relació amb els articles 87.2 i 3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, per la seua condició de sindicats més representatius a nivell estatal i per comptar amb més d'un 10% dels membres dels comités d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional a què es referix l'extensió sol·licitada.

#### Quart

El conveni d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya, amb codi 7901735, que es pretén estendre, té un àmbit superior al d'empresa. Este, segons consta en el Certificat de 29 de setembre de 2006, del Cap de Servei de Relacions Col·lectives, va ser registrat, dipositat i publicat mitjançant Resolució de 23 de juliol de 2004 de la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball i Indústria, amb una vigència temporal que s'estenia entre els anys 2004 i 2006.

#### Cinqué

Com ja s'ha indicat, l'extensió només cap en un sector que no estiga vinculat per conveni col·lectiu, siga quin siga el seu àmbit. En este cas, si bé consta la inexistentia, amb referència a la data de la sol·licitud, de cap conveni col·lectiu vigent a què poguera estar afectat el sector objecte d'extensió, amb posterioritat s'ha produït l'aprovació, mitjançant Resolució de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de València de 9 de gener de 2007, de l'extensió del Conveni Col·lectiu del sector de Finques Urbanes de Catalunya al mateix sector en l'àmbit territorial de la província de València, amb la sol·licitud prèvia realitzada pel sindicat Unió Sindical Obrera de la Comunitat Valenciana (US CV) el dia 24 de març de 2006.

En conseqüència, l'extensió pretesa al conjunt de la Comunitat Valenciana, patix parcialment de l'absència de concorrència amb un altre conveni col·lectiu, segons el que estableix genèricament l'article 84 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i en el cas d'extensions de convenis, l'article 1.2 del RD 718/2005.

No obstant això, esta concorrència no afecta els àmbits territorials de les províncies d'Alacant i Castelló, i en este cas, previ el compliment dels requisits previstos en la norma, cap l'aprovació de l'extensió per ser els únics àmbits faltats de regulació convencional.

En l'informe sobre l'expedient d'extensió de data 7 de febrer de 2007, emés pels Serveis Tècnics de la Comissió Nacional Consultiva de Convenis Col·lectius, es reconeix que, una vegada autoritzada l'extensió a la província de València per resolució de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de València, el camp d'aplicació de l'extensió sol·licitada estarà referit a les empreses i els empleats de finques urbanes de les províncies de Castelló i Alacant.

#### Sisé

L'extensió d'un conveni col·lectiu només és procedent en el cas que es produïsca la impossibilitat de subscriure un dels regulats en el títol III de l'Estatut dels Treballadors, com disposa la mateixa norma en l'article 92.2, deguda a l'absència de parts legitimades per a això.

rísticas econòmicamente equiparables, tendiendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquellos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello. La legitimación para solicitar la iniciación del procedimiento, a la que se refiere el artículo tercero, siempre a instancia de parte, será de los sujetos que estén legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, según lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Tercero

El procedimiento ha sido iniciado a instancia de parte, por las organizaciones sindicales Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià, y Federación de Servicios de UGT del País Valencià. Ambos están doblemente legitimados para dicha solicitud, según lo establecido en el artículo tercero del R. D. 718/2005, en relación a los artículos 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por su condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y por contar con más de un 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere la extensión solicitada.

#### Cuarto

El convenio de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña, con código 7901735, que se pretende extender, tiene un ámbito superior al de empresa. El mismo, según consta en el Certificado de 29 de septiembre de 2006, del Cap de Servei de Relacions Col·lectives, fue registrado, depositado y publicado mediante Resolución de 23 de julio de 2004 de la Direcció General de Relacions Laborals del Departamento de Treball i Indústria, con una vigencia temporal que se extendía entre los años 2004 y 2006.

#### Quinto

Como ya ha sido indicado, la extensión solo cabe en un sector que no esté vinculado por convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito. En este caso, si bien consta la inexistentia, con referencia a la fecha de la solicitud, de convenio colectivo alguno vigente al que pudiera estar afectado el sector objeto de extensión, con posterioridad se ha producido la aprobación, mediante Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia de 9 de enero de 2007, de la extensión del Convenio Colectivo del sector de Fincas Urbanas de Cataluña al mismo sector en el ámbito territorial de la provincia de Valencia, previa solicitud realizada por el sindicato Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO CV) el día 24 de marzo de 2006.

En consecuencia, la extensión pretendida al conjunto de la Comunidad Valenciana, adolece parcialmente de la ausencia de concurrencia con otro convenio colectivo, según lo establecido genéricamente en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de extensiones de convenios, en el artículo 1.2 del RD 718/2005.

No obstante, esta concurrencia no afecta a los ámbitos territoriales de las provincias de Alicante y Castellón, en cuyo caso, previo el cumplimiento de los requisitos previstos en la norma, cabe la aprobación de la extensión por ser los únicos ámbitos carentes de regulación convencional.

En el informe sobre el expediente de extensión de fecha 7 de febrero de 2007, emitido por los Servicios Técnicos de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos, se reconoce que, una vez autorizada la extensión a la provincia de Valencia por Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, el campo de aplicación de la extensión solicitada estará referido a las empresas y empleados de fincas urbanas de las provincias de Castellón y Alicante.

#### Sexto

La extensión de un convenio colectivo sólo procede en el caso de que se produzca la imposibilidad de suscribir uno de los regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores, como dispone la misma norma en su artículo 92.2, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En este cas, les Direccions Territorials d'Ocupació i Treball d'Alacant, Castelló i València i la mateixa Direcció General de Treball i Seguretat Laboral han certificat la inexistència de cap associació dins de l'àmbit funcional de propietaris de finques urbanes.

Per part de la Confederació d'Organitzacions de la Menuda i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEVAL) i la Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), s'ha al·legat en sengles escrits l'existència d'una associació empresarial legitimada per a negociar en l'àmbit de la província de València, denominada: "Associació d'Oficines i Despatxos de la Província de València", en l'àmbit funcional de la qual s'inclouen les "empreses patrimonials de promoció i intermediació immobiliària", les "oficines de gestió de multipropietat", els "estudis d'arquitectes" i "arquitectes tècnics aparelladors" i els "despatxos d'administradors de finques".

Amb independència que, com s'ha vist en el fonament anterior, l'estensió sol·licitada no pot produir efectes en la província de València per donar-se un cas de concorrència entre convenis, convé assenyalar que la representació empresarial adequada per a la negociació en l'àmbit que ens ocupa no pot ser una altra, per raó del que disposa l'article 87, punts 3 i 4, de l'Estatut dels Treballadors i l'àmbit funcional en què es pretén l'estensió, empleats de finques urbanes, que una associació que agrupe o represente comunitats de propietaris i propietaris individuals, requisit que no es compleix en el cas de l'associació mencionada, al contrari del que ocorre en el cas de les associacions empresarials firmants del conveni de Catalunya, l'"Associació Cambra d'Empresaris Titulars de Finques Urbanes" i la "Associació Empresarial de Béns Immobles de Catalunya", que sí que agrupen propietaris de finques urbanes.

#### Vuité

Entre els requisits previstos en el RD 718/2005 figura l'existència de condicions econòmiques equiparables, per mitjà del compliment del requisit d'homogeneïtat. Seguint respecte d'això l'informe sobre la repercussió econòmica de l'estensió del Conveni Col·lectiu d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya al mateix col·lectiu de la Comunitat Autònoma Valenciana, emès pels Serveis Tècnics de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, este arriba a la conclusió, prèvia l'enumeració d'algunes dificultats per a la interpretació de les dades oferides per la Tesoreria General de la Seguretat Social, que "el càlcul estimat del salari mensual derivat del conveni de Catalunya superaria en un 0,7% les bases mitjanes de cotització del grup 6 de cotització dels empleats de finques urbanes de la Comunitat Autònoma Valenciana, segons les dades de la Tesoreria General de la Seguretat Social".

La diferència del 0,7% sorgix de la comparació entre el resultat del càlcul realitzat del sou mitjà mensual derivat del conveni de Catalunya, que ascendeix a 1.128,9 euros/mes, i la base mitjana de cotització calculada amb base al mencionat grup de cotització 6, que la mateixa Tesoreria considera, i així ho manifesta en l'escript per a la tramesa de les dades, com la mitjana representativa del sector, i que ascendeix al seu torn a 1.120,6 euros/mes.

S'afeg que "l'increment salarial seria inferior en dos punts percentuals a l'augment interanual del IPC en 2006 del conjunt de l'Estat, igual al 2,7%, amb dades de desembre, amb la qual cosa es pot considerar que es compleix el requisit d'homogeneïtat entre les condicions del conveni de Catalunya que es pretén estendre, i les corresponents a l'àmbit a què hauria d'affectar l'estensió, la Comunitat Autònoma Valenciana".

Sobre això, pel que fa a l'al·legació realitzada per part del sindicat STICS-Intersindical Valenciana que el Conveni Col·lectiu del Sector d'Empleats de Finques Urbanes de la Regió de Múrcia recull unes retribucions majors, tant en el salari base com en els complementos salarials i extrasalarials, a banda que esta no incideix directament en l'objecte de la present resolució, que no és un altre que la sol·licitud d'estensió del Conveni Col·lectiu d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya, la seua presa en consideració reflectiria un menor compliment del requisit d'homogeneïtat, en resultar unes diferències salarials majors respecte al sector on es pretén l'estensió.

En este caso, se ha certificado por parte de las Direcciones Territoriales de Empleo y Trabajo de Alicante, Castellón y Valencia y la propia Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, la inexistencia de asociación alguna dentro del ámbito funcional de propietarios de fincas urbanas.

Por parte de la Confederación de Organizaciones de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL) y la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), se ha alegado en sendos escritos la existencia de una asociación empresarial legitimada para negociar en el ámbito de la provincia de Valencia, denominada: "Asociación de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia", en cuyo ámbito funcional se incluye a las "empresas patrimoniales de promoción e intermediación inmobiliaria", a las "oficinas de gestión de multipropiedad", a los "estudios de arquitectos" y "arquitectos técnicos aparejadores" y a los "despachos de administradores de fincas".

Con independencia de que, como se ha visto en el fundamento anterior, la extensión solicitada no puede surtir efectos en la provincia de Valencia por darse un caso de concurrencia entre convenios, conviene señalar que la representación empresarial adecuada para la negociación en el ámbito que nos ocupa no puede ser otra, en atención a lo dispuesto en el artículo 87, puntos 3 y 4, del Estatuto de los Trabajadores y el ámbito funcional en el que se pretende la extensión, empleados de fincas urbanas, que una asociación que agrupe o represente a comunidades de propietarios y propietarios individuales, requisito que no se cumple en el caso de la asociación mencionada, al contrario de lo que ocurre en el caso de las asociaciones empresariales firmantes del convenio de Cataluña, la "Asociación Cámara de Empresarios Titulares de Fincas Urbanas" y la "Asociación Empresarial de Bienes Inmuebles de Cataluña", que sí agrupan a propietarios de fincas urbanas.

#### Octavo

Entre los requisitos previstos en el RD 718/2005 figura la existencia de condiciones económicas equiparables, mediante el cumplimiento del requisito de homogeneidad. Siguiendo a este respecto el informe sobre la repercusión económica de la extensión del Convenio colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña al mismo colectivo de la Comunidad Autónoma Valenciana, emitido por los Servicios Técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el mismo llega a la conclusión, prèvia la enumeración de algunas dificultades para la interpretación de los datos ofrecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, de que "el cálculo estimado del salario mensual derivado del convenio de Cataluña superaría en un 0,7% a las bases medias de cotización del grupo 6 de cotización de los empleados de fincas urbanas de la Comunidad Autónoma Valenciana, según los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social".

La diferencia del 0,7% surge de la comparación entre el resultado del cálculo realizado del sueldo medio mensual derivado del Convenio de Cataluña, que asciende a 1128,9 euros/mes, y la base media de cotización calculada con base al mencionado grupo de cotización 6, que la propia Tesorería considera, y así lo manifiesta en el escrito para la remisión de los datos, como la media representativa del sector, y que asciende a su vez a 1.120,6 euros/mes.

Se añade que "el incremento salarial sería inferior en dos puntos porcentuales al aumento interanual del IPC en 2006 del conjunto del Estado, igual al 2,7%, con datos de diciembre, con lo que se puede considerar que se cumple el requisito de homogeneidad entre las condiciones del convenio de Cataluña que se pretende extender, y las correspondientes al ámbito al que habría de afectar la extensión, la Comunidad Autónoma Valenciana".

A este respecto, en cuanto a la alegación realizada por parte del sindicato STICS-Intersindical Valenciana de que el Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Región de Murcia recoge unas retribuciones mayores, tanto en el salario base como en los complementos salariales y extrasalariales, aparte de que la misma no incide directamente en el del objeto de la presente resolución, que no es otro que la solicitud de extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña, su toma en consideración reflejaría un menor cumplimiento del requisito de homogeneidad, al resultar unas diferencias salariales mayores con respecto al sector donde se pretende la extensión.

#### Nové

El Ple de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius va emetre l'informe preceptiu sobre el procediment previst en l'article 7é del RD 718/2005, en el sentit, segons consta en la certificació del dit organisme de data 26 de febrer de 2007, d'informar favorablement sobre la sol·licitud d'extensió del Conveni Col·lectiu del Sector d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya, al mateix sector de les províncies de Castelló i Alacant, per concórrer les circumstàncies estableides en l'article 92.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 1.2 del RD 718/2005, que haurà de produir efectes en el nou àmbit a partir del dia 13 de setembre de 2006 fins al terme de la vigència inicial o prorrogada del conveni estés, en els termes previstos en l'article 9.2 del RD 718/2005, i no afectarà aquelles empreses i treballadors afectats ja per un altre conveni.

#### Desé

En la present resolució s'han complit totes les prescripcions legals de caràcter general, així com les específiques reguladores de la matèria concreta.

Per tot això, resolc

#### Primer

Estimar parcialment la sol·licitud de Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià i de la Federació de Serveis de UGT del País Valencià i declarar la procedència de l'extensió del Conveni Col·lectiu de Treball d'Empleats de Finques Urbanes de Catalunya, amb codi 7901735, al mateix sector en l'àmbit territorial de les províncies d'Alacant i Castelló.

L'extensió haurà de produir efectes en el nou àmbit a partir del dia 13 de setembre del 2006 fins al terme de la vigència inicial o prorrogada del conveni estés, en els termes previstos en l'article 9.2 del RD 718/2005.

#### Segon

Ordenar la inscripció de la present resolució en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general i disposar la publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

#### Tercer

Que es notifique la present resolució als interessats, i se'ls adverteix que no esgota la via administrativa, per la qual cosa poden interposar recurs d'alçada en el termini d'un mes a partir de la notificació davant de la Secretaria Autonòmica d'Ocupació de la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, d'acord amb el que estableixen els articles 114 i 115 de la Llei 30/92, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, modificada per la Llei 4/99, de 13 de gener.

València, 12 de març del 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Romà Ceballos Sancho

*Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2004, 2005 i 2006*

#### Capítol I: Disposicions generals

##### Article 1. Àmbit territorial

És d'aplicació a la totalitat dels empleats de Finques Urbanes de Catalunya (Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona).

##### Article 2. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu regularà les relacions laborals de treball entre els propietaris de finques urbanes, ja siguin persones naturals o jurídiques (cooperatives, comunitats de propietaris, etc.), ubicades a la comunitat autònoma de Catalunya i els seus empleats.

#### Noveno

El Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos emitió el informe preceptivo sobre el procedimiento previsto en el artículo 7º del RD 718/2005, en el sentido, según consta en la certificación de dicho organismo de fecha 26 de febrero de 2007, de informar favorablemente a la solicitud de extensión del Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña, al mismo sector de las provincias de Castellón y Alicante, por concurrir las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 del RD 718/2005, debiendo surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 13 de septiembre de 2006 hasta el término de la vigencia inicial o prorrogada del Convenio extendido, en los términos previstos en el artículo 9.2 del RD 718/2005, no afectando a aquellas empresas y trabajadores afectados ya por otro convenio.

#### Décimo

En la presente resolución se han cumplido todas las prescripciones legales de carácter general, así como las específicas reguladoras de la materia concreta.

Por todo ello, resuelvo

#### Primero

Estimar parcialmente la solicitud de Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià y de la Federación de Servicios de UGT del País Valencià y declarar la procedencia de la extensión del Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña, con código 7901735, al mismo sector en el ámbito territorial de las provincias de Alicante y Castellón.

La extensión deberá surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 13 de septiembre de 2006 hasta el término de la vigencia inicial o prorrogada del convenio extendido, en los términos previstos en el artículo 9.2 del RD 718/2005.

#### Segundo

Ordenar la inscripción de la presente resolución en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general y disponer su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

#### Tercero

Notifíquese la presente resolución a los interesados, advirtiéndoles que la misma no agota la vía administrativa, por lo que pueden interponer recurso de alzada en el plazo de un mes a partir de su notificación ante la Secretaría Autonómica de Empleo de la conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

Valencia, 12 de marzo de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

*Convenio colectivo de trabajo para empleados de fincas urbanas de Cataluña para los años 2004, 2005 y 2006*

#### Capítulo I: Disposiciones generales

##### Artículo 1. Ámbito territorial

Es de aplicación a la totalidad de los empleados de Fincas Urbanas de Cataluña (Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona).

##### Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de trabajo entre los propietarios de fincas urbanas, sean personas naturales o jurídicas (Cooperativas, Comunidades de Propietarios, etc.), ubicadas en la Comunidad Autónoma de Cataluña y los empleados de las mismas.

### Article 3. Àmbit personal

S'entén per empleats de finques urbanes als efectes del present conveni, els denominats empleats de finques urbanes (porters i conserges), aquells que davall la directa dependència dels propietaris de les finques urbanes o representants legals d'estos, tenen encomanada la vigilància, la cura, la conservació i la neteja de les finques i dels serveis comunals allí instal·lats.

### Article 3 bis

#### Queden exclosos del present conveni

a) El personal d'oficis diversos que realitze la tasca de conservació de finques urbanes per compte i davall la dependència dels propietaris de la finca, com ara, fusters, fogoners, obrers, llanterners, i altres oficis, els quals estaran sotmesos a tots els efectes, als convenis corresponents a la seu peculiar activitat laboral.

b) El personal dedicat a la vigilància, la conservació i la neteja de finques urbanes ocupades totalment per una institució, corporació o entitats anàlogues o per una empresa per a desenvolupar-hi les seues activitats pròpies, que es regiran per les normes específiques relatives a cada una d'estes activitats.

### Article 4. Entrada en vigor i duració

El present conveni entrerà en vigor, a tots els efectes, el dia 1 de gener de 2004, la seua duració s'estendrà fins al 31 de desembre de 2006, i es prorrogarà d'anys en anys, per tòcita reconducció, llevat que qualsevol de les parts firmants del conveni sol·licite la seua revisió per escrit amb una antelació mínima d'un mes a l'expiració o a la de qualsevol de les seues pròrrogues.

### Article 5. Absorció i compensació

Les retribucions establedes en el present conveni col·lectiu consistents en el salari base definit en l'article 8é del conveni més els complementos que sobre este s'establixen en els articles 9é i 11é i, si és el cas, qualsevol altre complement que perceba el treballador, bé siga derivat del conveni o de pacte individual, compensaran i absorbiran totes les existentes en el moment de la seua entrada en vigor siga quina siga la seua naturalesa i origen.

Els augmentos de les retribucions que es puguen produir en el futur per disposicions legals de general aplicació, només podran afectar les condicions pactades en este conveni, en tant que considerades en el seu conjunt en còmput global anual excedisquen de les fixades pel present conveni determinades per l'aplicació del que preveu el primer paràgraf d'este article.

### Article 6. Comissió paritària del conveni

Es crea una Comissió paritària de conveni com a òrgan mixt d'arbitratge, de conciliació, d'interpretació, de mediació i de vigilància, integrada per tres membres de cada representació i per un president, que serà el del conveni mateix.

#### Domicili de la comissió paritària:

##### A) Secció social:

Associació d'Empleats de Finques Urbanes de Barcelona.

C/ Ausiàs March, número 24, principal.

08003 Barcelona.

CCOO

Via Laietana, número 16.

08003 Barcelona.

UGT

Rambla Santa Mònica, número 10.

08002 Barcelona.

##### B) Secció econòmica:

Associació Cambra Titulars de Finques Urbanes de Catalunya.

C/ Diputació, número 256.

08007 Barcelona.

Associació Empresarial de Béns Immobles de Catalunya.

C/ Comte d'Urgell, número 70, ent.

08011 Barcelona.

### Article 7. Calendari laboral anual obligatori

El propietari de la finca, la comunitat de propietaris o la cooperativa, elaborarà cada any el «Calendari Laboral» obligatori, d'acord amb

### Artículo 3. Ámbito personal

Se entiende por Empleados de Fincas Urbanas a los efectos del presente convenio, a los denominados Empleados de Fincas Urbanas (porteros y Conserjes), entiéndase por tales aquellos que bajo la directa dependencia de los propietarios de la fincas urbanas o representantes legales de los mismos, tienen encomendada la vigilancia, cuidado, conservación y limpieza de ellas y de los servicios comunales allí instalados.

### Artículo 3 bis

#### Quedan excluidos del presente convenio

a) El personal de oficios varios que realice labor de conservación de Fincas Urbanas por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de la misma, tales como, carpinteros, calefactores, albañiles, fontaneros, y, demás oficios, los cuales estarán sometidos a todos los efectos, a los convenios correspondientes a su peculiar actividad laboral.

b) El personal dedicado a la vigilancia, conservación y limpieza de fincas urbanas ocupadas totalmente por una Institución, Corporación o entidades análogas o por una empresa para desarrollar en ellas sus actividades propias, quienes se regirán por las normas específicas concernientes a cada una de tales actividades.

### Artículo 4. Entrada en vigor y duración

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2004 y, su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006, prorrogándose de año en año, por tócita reconducción, salvo que cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitara su revisión por escrito con una antelación mínima de un mes a la expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

### Artículo 5. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo consistentes en el salario base definido en el artículo 8º del convenio más los complementos que sobre el mismo se establecen en los artículos 9º y 11º y, en su caso, cualquier otro complemento que perciba el trabajador, bien sea derivado del convenio o de pacto individual, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo afectaran a las condiciones pactadas en este convenio, en tanto en cuanto consideradas en su conjunto en cómputo global anual excedan de las fijadas por el presente convenio determinadas por la aplicación de lo previsto en el primer párrafo de este artículo.

### Artículo 6. Comisión paritaria del convenio

Se crea una Comisión Paritaria de convenio como órgano mixto de arbitraje, conciliación, interpretación, mediación y vigilancia, integrada por tres miembros de cada representación, y un presidente que lo será el del propio convenio.

#### Domicilio de la comisión paritaria:

##### A) Sección social:

Asociación de Empleados de Fincas Urbanas de Barcelona.

C/ Ausiàs March, número 24, principal.

08003 Barcelona.

CCOO

Via Laietana, número 16.

08003 Barcelona.

UGT

Rambla Santa Mònica, número 10.

08002 Barcelona.

##### B) Sección económica:

Associació Cambra Titulars de Finques Urbanes de Catalunya.

C/ Diputació, número 256.

08007 Barcelona.

Associació Empresarial de Béns Immobles de Catalunya.

C/ Comte d'Urgell, número 70, ent.

08011 Barcelona.

### Artículo 7. Calendario laboral anual obligatorio

Cada año se confeccionará por el propietario de la finca, comunidad de propietarios o cooperativa, el obligatorio «Calendario Laboral»

la normativa legal vigent en cada moment. En el calendari laboral es detallarà, a més del contingut que li és propi, l'horari de cada una de les funcions de l'empleat (conserge o porter), és a dir:

- A) Neteja.
- B) Conservació.
- C) Vigilància.

Qualsevol modificació en el calendari laboral s'haurà de fer de comú acord de les parts.

## Capítol II. Retribucions

### Article 8. Salari base de conveni

El salari base de conveni per a porters i conserges de plena dedicació serà de 480 euros mensuals. Este salari es reduirà per als porters i conserges sense dedicació plena en proporció a la jornada que realitzen.

#### Article 8, bis. Pagament dels salaris

Els salaris de l'empleat de finques urbanes es pagaran l'últim dia de cada mes per mitjà de transferència bancària o concedint a l'empleat el temps mínim necessari dins de la seua jornada laboral, sempre a elecció de la propietat, sense perjúi del que preveu l'article 29.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març).

#### Article 9. Complements del salari base de conveni

Els increments per nombre d'habitacions, calefacció central, aigua calenta, centraleta telefònica, ascensors i escales a excepció de l'escala d'incendis, es calcularan sobre el salari base de conveni establert en l'article anterior. L'import de l'increment per calefacció i l'aigua calenta quan depenga d'aquella es podrà prorratejar per dotzenes parts iguals entre tots els mesos de l'any.

##### 1) Nombre d'habitacions.

S'establix en funció del nombre d'habitacions de cada finca urbana, un complement sobre el salari base de conveni, d'acord amb l'escala següent:

D'1 a 10 habitacions el 10 per cent.

D'11 a 20 habitacions el 20 per cent.

De 21 a 40 habitacions el 25 per cent.

De 41 a 60 habitacions el 28 per cent.

De 61 a 70 habitacions el 30 per cent.

De 71 habitacions en avant el 31 per cent.

##### 2) Calefacció central.

Quan el servici de calefacció central estiga al càrrec exclusiu del porter o conserje, el salari base de conveni s'incrementarà, durant el temps que realitze este servici, en un 15 per 100

##### 3) Aigua calenta central.

Quan el servici d'aigua calenta central estiga al càrrec exclusiu del porter o del conserje, el salari base de conveni s'incrementarà en un 15 per 100. Si el servici d'aigua calenta depén del de calefacció, l'increment serà només del 5 per 100.

##### 4) Centraleta telefònica.

Quan hi haja centraleta telefònica i estiga al càrrec exclusiu del porter o del conserje, el salari base de conveni s'incrementarà en un 10 per 100 si la centraleta té un nombre d'extensions no superior a 40, si la centraleta excedeix d'aqueste nombre i, per cada 20 extensions més, este salari base de conveni mencionat s'incrementarà en un 5 per 100.

La centraleta telefònica de comunicació interior entre els veïns tindrà la mateixa consideració que la centraleta telefònica normal, i en tot cas s'exceptuarà d'aquest complement l'existència del denominat intercomunicador.

##### 5) Ascensors.

Quan el servici de l'ascensor estiga al càrrec del porter o del conserje, el salari base de conveni s'incrementarà pel primer ascensor, muntacàrregues o qualsevol altre motor, independent dels existents en els serveis assenyalats en este article, en un 10 per 100 i en un 5 per 100 per cada un dels altres.

##### 6) Escales.

de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento. En el calendario laboral se detallará además del contenido que le es propio, el horario de cada una de las funciones del empleado (conserje o portero), es decir:

- A) Limpieza.
- B) Conservación.
- C) Vigilancia.

Cualquier modificación en el calendario laboral lo será de mutuo acuerdo de las partes.

## Capítulo II. Retribuciones

### Artículo 8. Salario base de convenio

El salario base de convenio para porteros y conserjes de plena dedicación será el de 480 euros mensuales. Dicho salario se reducirá para los porteros y conserjes de no plena dedicación en proporción a la jornada que realicen.

#### Artículo 8, bis). Pago de los salarios

Se pagarán los salarios del empleado de fincas urbanas el último día de cada mes mediante transferencia bancaria o concediendo al empleado el tiempo mínimo necesario dentro de su jornada laboral, siempre a elección de la propiedad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 29.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

#### Artículo 9. Complementos del salario base de convenio

Los incrementos por número de viviendas calefacción central, agua caliente, centralita telefónica, ascensores y escaleras a excepción de la escalera de incendios, se calcularán sobre el salario base de convenio establecido en el artículo anterior. El importe del incremento por calefacción y el agua caliente cuando dependa de aquella podrá prorratearse por doceavas partes iguales entre todos los meses del año.

##### 1) Número de viviendas.

Se establece en función del número de viviendas de cada finca urbana, un complemento sobre el salario base de convenio, de acuerdo con el siguiente escalado:

De 1 a 10 viviendas el 10 por ciento.

De 11 a 20 viviendas el 20 por ciento.

De 21 a 40 viviendas el 25 por ciento.

De 41 a 60 viviendas el 28 por ciento.

De 61 a 70 viviendas el 30 por ciento.

De 71 viviendas en adelante el 31 por ciento.

##### 2) Calefacción Central.

Cuando el servicio de calefacción central esté al cuidado exclusivo del portero o conserje, el salario base de convenio, se incrementará durante el tiempo que realice este servicio en un 15 por 100

##### 3) Agua caliente central.

Cuando el servicio de agua caliente central esté al cuidado exclusivo del portero o conserje, el salario base de convenio, se incrementará en un 15 por 100. Si el servicio de agua caliente depende del de calefacción, el incremento será tan solo del 5 por 100.

##### 4) Centralita telefónica.

Cuando exista centralita telefónica y esta se halle al cuidado exclusivo del portero o conserje, el salario base de convenio, se incrementará en un 10 por 100 si la centralita tiene un número de extensiones no superior a 40, si la centralita excede de tal número y, por cada 20 extensiones más, se incrementará el citado salario base convenio en un 5 por 100.

La centralita telefónica de comunicación interior entre vecinos tendrá la misma consideración que la centralita telefónica normal, exceptuándose en todo caso de este complemento la existencia del denominado interfono.

##### 5) Ascensores.

Cuando el servicio del ascensor esté a cargo del portero o conserje, el salario base de convenio, se incrementará por el primer ascensor, montacargas o cualquier otro motor, independiente de los existentes en los servicios señalados en este artículo, en un 10 por 100 y en un 5 por 100 por cada uno de los demás.

##### 6) Escaleras.

Quan hi haja més d'una escala per a ús comú dels veïns al càrrec del porter o conserge, el salari base de conveni s'incrementarà en un 11 per 100 per cada una de les que hi haja en servici, a banda de la primera, amb l'excepció de l'escala d'incendis.

#### 7) Escala d'incendis.

Quan l'escala d'incendis estiga a càrrec del porter o conserge amb l'obligació de la seua conservació inclosos els elements contra incendis annexos a esta i a la seua vigilància, el salari base de conveni s'incrementarà en un 5 per 100 per cada una de les escales d'incendis existents en la finca.

#### 8) Purificador d'aigua.

Si el porter o el conserje han de manipular el purificador d'aigua de l'edifici, percebran un increment equivalent al 10 per 100 del salari base de conveni. Si este purificador correspon exclusivament a la piscina, percebran com a complement de lloc de treball la quantitat que es pacte amb la propietat que, es fixarà en funció de la classe i de l'extensió d'estos servicis.

#### Article 10. Treballs especials

Quan el porter o el conserje tinguen al seu càrrec treballs especials, com ara la cura i la neteja dels jardins annexos a la finca urbana en què presten els serveis, o del seu garatge particular o qualsevol altre servei anàleg, percebran, com a complement de lloc de treball, la quantitat que es pacte amb la propietat que es fixarà funció de la classe i de l'extensió d'estos servicis.

#### Article 10 bis. Serveis de caràcter extraordinari

Tots els serveis extraordinaris no pactats amb la propietat de l'immoble, els seus representants legals, el president de la comunitat de propietaris, la cooperativa o per l'administrador de la finca, es realitzaran fora de l'horari del servei.

#### Article 11. Antiguitat

El complement d'antiguitat es computarà per quinquennis a raó cada un d'ells del 6 per 10 del salari base de conveni i els complements del salari base de conveni de l'article 9 del present conveni, amb un màxim de set quinquennis.

#### Article 11 bis. Data inicial del còmput de l'antiguitat

La data inicial del còmput de l'antiguitat serà la de l'ingrés del treballador en l'empresa i l'import de cada quinquenni es començarà a meritar a partir del dia següent al seu venciment.

#### Article 12. Gratificacions extraordinàries

Com a complement periòdic de venciment superior al mes s'establixen dues gratificacions extraordinàries anuals, equivalents cada una d'elles a una mensualitat del salari realment percebut en el mes anterior al seu venciment. Estes gratificacions extraordinàries es pagaran en els dies laborals, immediatament anteriors al 15 de juny (Estiu) i 15 de desembre (Nadal), respectivament.

El període de meritació de les gratificacions extraordinàries es calcularà de la forma següent: a) Paga de juny (Estiu) del dia 1 de juliol al 30 de juny, i b) Paga de desembre (Nadal) del dia 1 de gener al 31 de desembre.

El personal que ingressa o cesse dins de l'any percebrà estes gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat, tenint en compte les fraccions superiors a quinze dies com a mes complet, establint-se la seua quantia en base als períodes de meritació expressats en el paràgraf anterior.

#### Capítol III. Altres complements

#### Article 13. Habitatge del porter d'ocupació obligatòria en la finca al seu càrrec per raons de seguretat i disponibilitat

Segons les respuestes no vinculants de la Direcció General de Tributs del Ministeri d'Economia i Hisenda a les consultes formulades sobre si la utilització del habitatge dels porters és retribució en espècie, interpretant l'apartat 1 de l'article 26 de la Llei 40/1998, de 9 de desembre de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i altres normes tributàries, consideren l'habitatge del porter inclòs en els supò-

Cuando haya más de una escalera para uso común de los vecinos al cuidado del portero o conserje, el salario base de convenio, se incrementará en un 11 por 100 por cada una de las que existan en servicio aparte de la primera con la excepción de la llamada escalera de incendios.

#### 7) Escalera de incendios.

Cuando la escalera de incendios esté a cargo del portero o conserje con la obligación de su conservación incluidos los elementos contra incendios anejos a la misma y su vigilancia, el salario base de convenio se incrementará en un 5 por 100 por cada una de las escaleras de incendios existentes en la finca.

#### 8) Purificador de agua.

Si el portero o conserje deben de manipular el purificador de agua del edificio, percibirán un incremento equivalente al 10 por 100 del salario base de convenio. Si dicho purificador corresponde exclusivamente a la piscina, percibirán como complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad que, se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios.

#### Artículo 10. Trabajos especiales

Cuando el portero o conserje tengan a su cargo trabajos especiales, tales como el cuidado y limpieza de los jardines anejos a la finca urbana en que presten los servicios, o del garaje particular de la misma o cualquier otro servicio análogo, percibirán, como complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad que, se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios.

#### Artículo 10 bis. Servicios de carácter extraordinario

Todos los servicios extraordinarios no pactados con la propiedad del inmueble, sus representantes legales, el presidente de la comunidad de propietarios, cooperativa o por el administrador de la finca, se realizarán fuera del horario del servicio.

#### Artículo 11. Antigüedad

El complemento de antigüedad se computará por quinquenios a razón cada uno de ellos del 6 por 10 del salario base de convenio y los complementos del salario base de convenio del artículo 9 del presente convenio, con un máximo de siete quinquenios.

#### Artículo 11 bis. Fecha inicial del cómputo de la antigüedad

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa y, el importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del siguiente día de su vencimiento.

#### Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario realmente percibido en el mes anterior a su vencimiento. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los días laborales, inmediatamente anteriores al 15 de junio (verano) y 15 de diciembre (Navidad), respectivamente.

El periodo de devengo de las gratificaciones extraordinarias se calculará de la siguiente forma: a) Paga de junio (verano) del día 1 de julio al 30 de junio, y b) Paga de diciembre (Navidad) del día 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo, estableciéndose su cuantía en base a los períodos de devengo expresados en el párrafo anterior.

#### Capítulo III. Otros complementos

#### Artículo 13. Vivienda del portero de ocupación obligatoria en la finca a su cargo por razones de seguridad y disponibilidad

Según las respuestas no vinculantes de la Dirección General de Tributos del Ministerio de Economía y Hacienda a las consultas formuladas sobre si la utilización de la vivienda de los porteros es retribución en especie, interpretando el apartado 1 del artículo 26 de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras Normas Tributarias, consideran la vivienda

sits previstos en els corresponents articles de la Llei de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i per tant retribució en espècie.

Per tot això este article queda redactat de la manera següent:

La utilització pel porter de l'habitatge en la finca que té al seu càrrec, l'ocupació del qual no ve determinada per fins particulars, sinó per la condició de disponibilitat plena per a atendre qualsevol incidència en la finca al seu càrrec, comporta una obligació recíproca: per part del porter, ocupar-lo obligatoriament per raons de seguretat, i per part de la propietat, facilitar un habitatge que ha de reunir les mínimes condicions d'habitabilitat, no suposar cap cost per al porter (exceptuant-ne la cotització com a retribució en espècie) i estar vinculat a l'especial transcendència de les seues funcions.

Durant la vigència del contracte de treball, l'habitatge facilitat per la propietat al porter, en la finca al seu càrrec, tindrà la consideració de domicili del porter, amb l'únic objecte de no poder ser utilitzat per la propietat o comunitat de propietaris per a les seues reunions o altres fins distints.

#### Reparacions

Les menudes reparacions que exigeix el desgast per l'ús ordinari de l'habitatge ocupat pel porter seran al seu càrrec.

#### Desallotjament de l'habitatge del porter

El porter desallotjarà obligatoriament l'habitatge ocupat per ell en la finca, i el deixarà lliure, vacu i expedít en el termini màxim de 30 dies naturals, comptats a partir del dia d'extinció del seu contracte de treball.

#### Article 14. Supressió del servei de porteria

Per al supòsit de supressió del servei de porteria, l'empleat tindrà l'opció, si és el cas, bé de cobrar la indemnització que legalment permete, bé de gaudir gratuïtament de l'habitatge per un període de 2 a 4 anys com a màxim. Igualment s'establix per al supòsit d'amortització del lloc de treball del porter per causes objectives, previst en l'article 52 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. (Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març).

#### Article 15. Carbó

Complement de treball per la utilització de carbó com a combustible per a la calefacció o l'aigua calenta central. Consistirà en el valor en metàl·lic de 20 quilograms de carbó per cada dia que es realitze este servici.

#### Article 16. Aigua i llum

##### a) Aigua.

Els porters, pels serveis d'aigua de l'habitatge ocupat en la finca per raons de seguretat i disponibilitat, els rebuts del qual siguin satisfechs per ells mateixos, percebran de la propietat la quantitat mensual següent:

Any 2004: 24 euros.

En el supòsit que el comptador de l'aigua estiga a nom del porter se li compensarà l'import del consum de l'aigua dedicat a la neteja de la finca prèvia comprovació d'este.

##### b) Llum.

Els porters pels serveis de llum de l'habitatge ocupat en la finca per raons de seguretat i disponibilitat, els rebuts del qual siguin satisfechs per ells mateixos, percebran de la propietat la quantitat mensual següent:

Any 2004: 24 euros.

En cap cas es podrà incloure en estes quantitats el consum de llum utilitzat per a il·luminar punts d'ús comú de la finca, per la qual cosa haurà d'haver-hi comptadors separats.

#### Article 17. Calefacció central de l'edifici

En aquells casos en què existísca calefacció central en l'edifici i que el porter dispose d'este servei en la seu habitatge, estarà exempt de qualsevol classe de pagament per este servei, que serà a títol gratuït.

del portero incluido en los supuestos previstos en los correspondientes artículos de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por lo tanto retribución en especie.

Por todo lo anterior este artículo queda redactado de la siguiente manera:

La utilización por el portero de vivienda en la finca a su cargo, cuya ocupación no viene determinada para fines particulares, sino por la condición de disponibilidad plena para atender cualquier incidencia en la finca a su cargo, conlleva una obligación recíproca: por parte del portero, ocuparla obligatoriamente por razones de seguridad, y por parte de la propiedad, facilitar una vivienda que debe reunir las mínimas condiciones de habitabilidad, no suponer coste alguno para el portero (exceptuando la cotización de la misma como retribución en especie) y estar vinculada a la especial trascendencia de sus funciones.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, la vivienda, facilitada por la Propiedad al portero, en la finca a su cargo, tendrá la consideración de domicilio del portero, al sólo objeto de no poder ser utilizada por la propiedad o comunidad de propietarios para reuniones de la misma u otros fines distintos.

#### Reparaciones

Las pequeñas reparaciones que exija el desgaste por el uso ordinario de la vivienda ocupada por el portero serán a cargo del mismo.

#### Desalojo de la vivienda del portero

El portero desalojará obligatoriamente la vivienda ocupada por él en la finca, dejándola libre, vacua y expedita en el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del día de la fecha en que se extinga su contrato de trabajo.

#### Artículo 14. Supresión del servicio de portería

Para el supuesto de supresión del servicio de portería el empleado tendrá la opción en su caso, bien para cobrar la indemnización que legalmente proceda, bien para el disfrute gratuito de la vivienda por un período de 2 a 4 años como máximo. Igualmente se establece para el supuesto de amortización del puesto de trabajo del portero por causas objetivas, previsto en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

#### Artículo 15. Carbón

Complemento de trabajo por la utilización de carbón como combustible para la calefacción o el agua caliente central. Consistirá en el valor en metálico de 20 kilogramos de carbón por cada día que se realice dicho servicio.

#### Artículo 16. Agua y luz

##### a) Agua.

Los porteros por los servicios de agua de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos, percibirán de la propiedad la siguiente cantidad mensual:

Año 2004: 24 euros.

En el supuesto que el contador del agua este a nombre del portero se le compensará a éste el importe del consumo del agua dedicado a la limpieza de la finca previa comprobación del mismo.

##### b) Luz.

Los porteros por los servicios de luz de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos, percibirán de la propiedad la siguiente cantidad mensual:

Año 2004: 24 euros.

En ningún caso podrá incluirse en tales cantidades el consumo de luz utilizado para iluminar puntos de uso común de la finca, por lo que deberán de existir contadores separados.

#### Artículo 17. Calefacción central del edificio

En aquellos casos en que exista calefacción central en el edificio y que el portero disponga de tal servicio en su vivienda, estará exento de cualquier clase de pago por tal servicio, siendo el mismo a título gratuito.

#### Article 18. Plus de transport només per a conserges

Els conserges percebran pel concepte de «Plus de Transport», la quantitat mensual següent:

Any 2004: 47 euros.

El plus de transport es cobrará únicament durant onze mesos a l'any i no es pagarà durant el període de vacances.

#### Article 19. Roba de treball, utensilis de neteja i ferramentes

La propietat podrà decidir sobre uniformar o no el porter o el conserje, i, si és el cas, el cost de l'uniforme serà a càrec d'esta.

La propietat ha de proveir el porter o conserje amb dues entregues anuals de: granota o peça de roba semblant, apta per als serveis que haurà d'efectuar, i l'empleat estarà obligat a utilitzar les peces que se li entreguen.

En aquells casos en què la propietat no proveïsca l'empleat de la roba de treball adequada, li satisfarà per eixe concepte a l'empleat, la quantitat mensual de:

Any 2004: 14 euros.

La propietat haurà de proveir els porters i els conserges dels utensilis de neteja i ferramentes necessàries per a la cura i conservació dels edificis que tinguen encomanats.

### Capítol IV. Organització del treball

#### Article 20. Jornada de treball

La duració de la jornada per a porters i conserges amb dedicació plena serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, respectant el contingut de l'article 34.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, amb els apartats següents:

##### Temps de servici:

A) Serà temps de servici, per als porters amb dedicació plena, el comprès entre les hores assenyalades per les Ordenances Municipals per a l'obertura i el tancament de portals, sempre que això permeta el descans nocturn de 10 hores.

B) Per als porters sense dedicació plena, regirà el mateix temps de servici, però disposaran, dins d'este temps, de les hores necessàries per a la realització de la faena que tinguen autoritzada. La propietat podrà exigir un temps de presència mínim de tres hores diàries per a realitzar les funcions previstes en este conveni.

C) Els conserges i els porters faran vuit hores de treball efectiu al dia que podran ser ampliades a deu, i que excedisquen de vuit es pagaran a prorrata.

#### Article 21. Hores extraordinàries

Les hores de treball que es realitzen per damunt de la jornada descrita en l'article anterior, tenen el caràcter d'hores extraordinàries, per la qual cosa seran retribuïdes d'acord amb el que disposa l'article 35 del Text Refós de la Llei Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març).

#### Article 22. Organització pràctica del treball

Correspon a la propietat de l'immoble la facultat d'organitzar el treball, sempre amb subjecció al present conveni. Les instruccions i les ordres sobre este seran donades a l'empleat únicament i exclusivament pel propietari de l'immoble o pels seus representants legals, pel president de la comunitat de propietaris o de la cooperativa i, per l'administrador de la finca.

#### Article 23. Lloc de treball

En el cas dels porters no s'ha d'entendre com a lloc de treball habitual l'estada en el mateix habitatge quan hi haja mostrador de consergeria en la finca, el qual haurà de reunir les degudes condicions per a la seua utilització.

### Capítol V. Vacances

#### Article 24

Els treballadors subjectes al present conveni tindran un període de vacances anual de 30 dies naturals, que s'haurà de gaudir preferentment a l'estiu i de mutu acord entre les parts, el qual es retribuirà a raó

#### Artículo 18. Plus de transporte sólo para conserjes

Los conserjes percibirán por el concepto de «Plus de Transporte», la siguiente cantidad mensual:

Año 2004: 47 euros.

El plus de transporte se cobrará únicamente durante once meses al año, no abonándose durante el período de vacaciones.

#### Artículo 19. Ropa de trabajo, útiles de limpieza y herramientas

La propiedad podrá decidir sobre uniformar o no al portero o conserje, siendo a cargo de la misma, en su caso, el coste del uniforme.

La propiedad ha de proveer al portero o conserje con dos entregas anuales de: mono, buzo o prenda similar, apta para los servicios que habrá de efectuar, estando el empleado obligado a utilizar las prendas que se le entreguen.

En aquellos casos en que la propiedad no provea al empleado de la ropa de trabajo adecuada, satisfará por ese concepto al empleado, la cantidad mensual de:

Año 2004: 14 euros.

Los porteros y conserjes deberán ser provistos por la propiedad de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los edificios a ellos encomendados.

### Capítulo IV. Organización del trabajo

#### Artículo 20. Jornada de trabajo

La duración de la jornada para porteros y conserjes de plena dedicación será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, respetando el contenido del artículo 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con los siguientes apartados:

##### Tiempo de servicio:

A) Será tiempo de servicio, para los porteros con plena dedicación, el comprendido entre las horas señaladas por las Ordenanzas Municipales para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.

B) Para los porteros sin plena dedicación, regirá el mismo tiempo de servicio, pero dispondrán, dentro del mismo, de las horas precisas para la realización de la labor que tengan autorizada. Por la propiedad podrá exigirse un tiempo de presencia mínimo de tres horas diarias para realizar las funciones previstas en este convenio.

C) Los conserjes y porteros tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día que, podrán ser ampliadas a diez, pagándose las que excedan de ocho a prorrata.

#### Artículo 21. Horas extraordinarias

Las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada descrita en el artículo anterior, tienen el carácter de horas extraordinarias, por lo que serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

#### Artículo 22. Organización práctica del trabajo

Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, siempre con sujeción al presente convenio. Las instrucciones y las órdenes sobre el mismo serán dadas al empleado única y exclusivamente por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y, administrador de la finca.

#### Artículo 23. Puesto de trabajo

En el caso de porteros no debe entenderse como puesto de trabajo habitual la estancia en la propia vivienda cuando exista el mostrador de conserjería en la finca que, deberá reunir las debidas condiciones para su utilización.

### Capítulo V. Vacaciones

#### Artículo 24

Los trabajadores sujetos al presente convenio tendrán una vacación anual de 30 días naturales, que será disfrutada preferentemente en verano y de mutuo acuerdo entre las partes, que se retribuirán a razón

de salari base de conveni més complementos del salari base de conveni, excepte el plus de transport, segons el que fixa l'article 18 del present conveni. Les vacances s'iniciarán en dia laborable.

Este període de vacances es computarà per any efectiu de servis. El treballador que cesse durant l'any sense haver-ne gaudit, rebrà el seu import prorratejat entre les dotze mensualitats, i s'haurà de pagar la part corresponent als mesos transcorreguts. Les fraccions superiors a quinze dies es computaran com a mes complet.

#### Article 25. Substitucions

La substitució o suplència de l'empleat durant el gaudi del descans setmanal, festes, vacances, llicències, permisos, etc., l'haurà de realitzar persona major de 18 anys.

El suplent serà designat per la comunitat o, si és el cas, per la propietat, sense perjuí que puga ser proposat pel mateix porter o conserge. Esta persona haurà de reunir les condicions adequades.

Queda a disposició del propietari de la finca, de la comunitat de propietaris, de la cooperativa o dels inquilins conjuntament, si és el cas, cobrir els períodes de descans, i podran optar entre el pagament del suplent o prescindir del servei.

Els salari i la quota patronal a la Seguretat Social del suplent seran a càrrec del propietari, i el contracte de substitució s'haurà de formalitzar per escrit.

#### Capítol 6. Millors de l'acció protectora de la Seguretat Social

##### Article 26. Baixa en el treball per incapacitat transitòria (IT)

En aquells casos en què es produïsca la baixa de l'empleat per I.T. derivada d'accident de treball, la propietat complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins a arribar el 100 per 100 de les percepcions salarials que, en règim de jornada habitual, hauria rebut l'empleat. Este concepte es pagarà a l'empleat des del primer dia de la baixa i fins a un màxim de tres mesos.

Els empleats de baixa per I.T. derivada de malaltia comuna o maternitat rebran el mateix complement, sempre que requerisquen hospitalització i/o intervenció quirúrgica, i l'hauran de rebre pel temps en què es prolongue esta situació d'hospitalització, amb el límit de tres mesos expressat en el paràgraf anterior.

El porter que perceba els pluses de: aigua, llum i roba de treball, els cobrarà íntegrament tots els mesos de l'any i, en el supòsit de baixa de I.T. la propietat li deduirà de l'import d'estos el que ha percebut durant la prestació de I.T. a fi d'evitar duplicitat en la prestació mencionada.

#### Article 27. Visita mèdica

Els treballadors afectats pel present conveni col·lectiu gaudiran de permís retribuït pel temps necessari per a assistir a consulta davant dels serveis mèdics de la Seguretat Social. Hauran de justificar la seua assistència per mitjà del corresponent volant d'assistència emés pel metge.

#### Article 28. Assistència social

El porter de finques urbanes amb dedicació plena i sense, gaudirà de l'habitatge, mentre dure la situació d'incapacitat derivada de malaltia comuna o accident de treball. Si com a conseqüència d'esta incapacitat esgota el període màxim de I.T. i/o passa a la situació d'invalidesa provisional, seguirà gaudint-ne fins que siga declarat en situació d'invalidesa permanent, en eixe moment causarà baixa en l'empresa. A partir d'esta data disposarà de 30 dies naturals per a deixar l'habitatge lliure, vacu i expedit a disposició de la propietat.

Com a conseqüència d'esta concessió les substitucions de porters de finques urbanes en els supòsits detallats en el paràgraf anterior, ho hauran de ser per conserges, ja que estos no gaudixen d'habitatge en la finca.

de salario base de convenio más complementos del salario base de convenio, con excepción del plus de transporte, según lo fijado en el artículo 18 del presente convenio. Las vacaciones se iniciarán en día laborable.

Este periodo de vacaciones se computará por año efectivo de servicios. El trabajador que cese durante el año sin haber disfrutado de ellas, recibirá su importe prorrateado entre las doce mensualidades, abonándose la parte correspondiente a los meses transcurridos y computándose las fracciones superiores a quince días como mes completo.

#### Artículo 25. Sustituciones

La sustitución o suplencia del empleado durante el disfrute del descanso semanal, fiestas, vacaciones, licencias, permisos, etc., ha de realizarse por persona mayor de 18 años.

El suplente será designado por la comunidad o en su caso por la propiedad, sin perjuicio de que pueda ser propuesto por el propio portero o conserje, habiendo de ser persona que reúna las adecuadas condiciones.

Queda a disposición del propietario de la finca, comunidad de propietarios, cooperativa o inquilinos conjuntamente, en su caso, el tener cubiertos los períodos de descanso, pudiendo optar entre el pago del suplente o prescindir del servicio.

El salario y la cuota patronal a la Seguridad Social del suplente serán a cargo del propietario, debiendo de formalizarse el contrato de sustitución por escrito.

#### Capítulo 6. Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

##### Artículo 26. Baja en el trabajo por incapacidad transitoria (IT)

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado por I.T. derivada de accidente de trabajo, la propiedad complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales que, en régimen de jornada habitual hubiera recibido el empleado. Tal concepto se abonará al empleado desde el primer día de la baja y hasta un máximo de tres meses.

El mismo complemento recibirá, aquellos empleados cuya baja por I.T. sea derivada de enfermedad común o maternidad siempre y cuando requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica, recibiendo el citado complemento por el tiempo en que se prolongue tal situación de hospitalización, con el límite de tres meses expresado en el párrafo anterior.

El portero que perciba los pluses de: agua, luz y ropa de trabajo, los cobrará íntegramente todos los meses del año y, en el supuesto de baja de I.T. la propiedad le deducirá del importe de los mismos lo percibido durante la prestación de I.T. al objeto de evitar duplicidad en la citada prestación.

#### Artículo 27. Visita médica

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a consulta ante los servicios médicos de la Seguridad Social. Debiendo justificar su asistencia a la misma mediante el correspondiente volante de asistencia extendido por el médico.

#### Artículo 28. Asistencia social

El portero de fincas urbanas con y sin plena dedicación, disfrutará de la vivienda, en tanto dure la situación de incapacidad derivada de enfermedad común o accidente de trabajo. Si como consecuencia de esta incapacidad agotase el período máximo de I.T. y/o pasase a la situación de invalidez provisional, seguirá disfrutándola hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente en cuyo momento causará baja en la empresa. A partir de esta fecha dispondrá de 30 días naturales para dejar la vivienda libre, vacua y expedita a disposición de la propiedad.

Como consecuencia de esta concesión las sustituciones de porteros de fincas urbanas en los supuestos detallados en el párrafo anterior, lo habrán de ser por Conserjes, ya que estos no disfrutan de vivienda en la finca.

## Capítol 7. Ingressos, períodes de prova, cessament i jubilació

### Article 29. Període de prova

S'establix per a porters i conserges un període de prova d'un mes, el qual serà retribuït amb el salari previst en el present conveni col·lectiu. Durant el període de prova el porter no tindrà dret al gaudi de l'habitatge gratuït.

### Article 30. Contractes eventuais

D'acord amb el que estableix l'article 3 del Reial Decret 2720/1998, de 8 de gener en relació amb l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció que en fa l'apartat vuit de la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE de 10 de juliol), la duració màxima d'estos contractes serà de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. En el cas que es concerte per una duració inferior a 12 mesos, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte puga excedir el límit màxim mencionat. El període de 18 mesos es computarà a partir de la data d'inici de la prestació laboral.

#### Foment de la contractació indefinida

Fent ús del que preveu l'apartat b) del número 2 de la disposició addicional 1a de la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE de 10 de juliol), les parts firmants del present conveni col·lectiu arriben a l'accord següent:

La transformació en indefinit d'un contracte de duració determinada o temporal inclòs els contractes formatius, subscrit abans del 31 de desembre de 2003, siga quina siga la data d'inici del contracte que es transforma donarà lloc a l'aplicació a este nou contracte indefinit del que es preveu en els números 4, 5, i 6.

### Article 31. Reconeixement mèdic

Tot el personal subjecte al present conveni col·lectiu se sotmetrà en ingressar al treball a un reconeixement mèdic previ que es repetirà anualment, el cost del qual serà a càrrec de l'empresa.

### Article 32. Jubilació

S'establix com obligatòria la jubilació als 70 anys d'edat, sempre que el treballador afectat tinga acreditada la carència mínima necessària per a accedir a la prestació de la Seguretat Social per jubilació. La jubilació als 65 anys d'edat en els termes legalment establits, serà per voluntat del treballador o, si no n'hi ha, per mitjà del mutu acord amb l'empresa.

No obstant això, caldrà ajustar-se en cada moment al que dispose en la matèria la legislació vigent.

### Article 33. Fiances

En cap cas es podrà exigir als empleats de finques urbanes la prestació de fiança de cap classe per a accedir al lloc de treball.

### Article 34. Preavís de cessament

El personal comprés en el present conveni que tinga el propòsit de cessar al servei de l'empresa li ho comunicarà per escrit i l'empresa n'acusarà rebuda de la mateixa forma. En el cas dels porters esta comunicació s'efectuarà amb l'antelació mínima d'un mes, i en el cas dels conserges amb una antelació mínima de quinze dies, en ambdós supòsits sense abandonar el lloc de treball fins a la finalització del termini de preavís.

## Capítol 8. Classificació i definició de personal

### Article 35. Classificació funcional

Els empleats de finques urbanes es classifiquen en:

A) Porters amb dedicació plena: s'entén inclòs en la categoria de porter amb dedicació plena la persona major d'edat civil que, tenint casa – habitació en l'immoble en què preste els seus serveis i, complint els requisits de capacitat determinats en este conveni, realitza les tasques assenyalades en este en virtut de contracte de treball i en forma de dedicació exclusiva. Per al compliment de la seua activitat laboral s'entendrà que el lloc de treball serà tant en la consergeria, mostrador, etc., com desenvolupant les tasques pròpies de la seua funció.

## Capítulo 7. Ingresos, periodos de prueba, ceses y jubilación

### Artículo 29. Periodo de prueba

Se establece para porteros y conserjes un periodo de prueba de un mes que, les será retribuido con el salario previsto en el presente convenio colectivo. Durante el periodo de prueba el portero no tendrá derecho al disfrute de la vivienda gratuita.

### Artículo 30. Contratos eventuales

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 8 de enero en relación con el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el apartado ocho de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), la duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por una duración inferior a 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral.

#### Fomento de la contratación indefinida

Haciendo uso de lo que prevé el apartado b) del número 2 de la disposición adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), las partes firmantes del presente convenio colectivo llegan al siguiente acuerdo:

La transformación en indefinido de un contrato de duración determinada o temporal incluido los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2.003, sea cual sea la fecha de inicio del contrato que se transforma dará lugar a la aplicación a este nuevo contrato indefinido de aquello que prevé los números 4, 5, y 6.

### Artículo 31. Reconocimiento médico

Todo el personal sujeto al presente convenio colectivo se someterá a su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que, se repetirá anualmente, siendo el coste del mismo a cargo de la empresa.

### Artículo 32. Jubilación

Se establece como obligatoria la jubilación a los 70 años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga acreditada la carencia mínima necesaria para acceder a la prestación de la Seguridad Social por jubilación. La jubilación a los 65 años de edad en los términos legalmente establecidos, lo será por voluntad del trabajador, o en su defecto, mediante el mutuo acuerdo con la empresa.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, se estará en cada momento a lo que disponga en la materia la legislación vigente.

### Artículo 33. Fianzas

En ningún caso podrá exigirse a los empleados de fincas urbanas la prestación de fianza alguna para acceder al puesto de trabajo.

### Artículo 34. Preaviso de cese

El personal comprendido en el presente convenio que tenga el propósito de cesar al servicio de la empresa se lo comunicará a la misma por escrito y, la Empresa la acusará recibo de igual forma. Esta comunicación en el caso de los porteros se efectuará con la antelación mínima de un mes, y en el de los conserjes con una antelación mínima de quince días, en ambos supuestos, sin abandonar el puesto de trabajo hasta la finalización del plazo de preaviso.

## Capítulo 8. Clasificación y definición de personal

### Artículo 35. Clasificación funcional

Los empleados de fincas urbanas se clasifican en:

A) Porteros con plena dedicación: Se entiende incluido en la categoría de portero con plena dedicación a la persona mayor de edad civil que, teniendo casa – habitación en el inmueble en el que preste sus servicios y, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo y en forma de dedicación exclusiva. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

B) Porters sense dedicació plena: s'entén inclòs en la categoria de porter sense dedicació plena la persona major d'edat civil que, tenint casa – habitació en l'immoble en què preste els seus servis i complint els requisits de capacitat determinats en este conveni, realitze les tasques assenyalades en este en virtut de contracte de treball. Per a la realització de la seu activitat laboral com a porter s'entindrà que el lloc de treball serà tant en la consergeria, mostrador, etc., com desenvolupant les tasques pròpies de la seu funció.

C) Conserje amb dedicació plena: s'entén inclòs en la categoria de conserje amb dedicació plena la persona major d'edat civil que, sense tindre casa – habitació en l'immoble en què preste els seus servis i complint els requisits de capacitat determinats en este conveni, realitze les tasques assenyalades en este en virtut de contracte de treball. Per al compliment de la seu activitat laboral s'entindrà que, el lloc de treball serà tant en la consergeria, mostrador, etc., com desenvolupant les tasques pròpies de la seu funció.

D) Conserje sense dedicació plena: s'entén inclòs en la categoria de conserje sense dedicació plena la persona major d'edat civil que, sense tindre casa – habitació en l'immoble en què preste els seus servis i complint els requisits de capacitat determinats en este conveni, realitze les tasques assenyalades en este en virtut de contracte de treball. Per a la realització de la seu activitat laboral s'entindrà que, el lloc de treball serà tant en la consergeria, mostrador, etc., com desenvolupant les tasques pròpies de la seu funció.

#### Article 36. Obligacions específiques dels empleats de finques urbanes

1) Neteja, conservació i cura del portal, de la porteria, dels corredors, dels patis, dels soterranis i de les altres dependències d'ús comú, escales (incloses les d'incendi) una vegada per setmana o en casos d'emergència, excepte l'entrada o vestíbul que serà diària, així com dels aparells elèctrics o d'altres destinacions que s'hi troben instal·lats, sense que se'ls exigeixin les actuacions pròpies del personal especialitzat en el tipus d'aparell o element que requerisca atenció. En les finques destinades a habitatge en què per la configuració del seu portal hi haja locals comercials, es considerarà passatge comercial la projecció frontal d'estos, sense que siga obligació de l'empleat la seu neteja, i tampoc ho serà quan es derive del pas d'anims domèstics pels elements comuns de la finca. Els treballs de neteja s'hauran de realitzar preferentment en les primeres hores del dia, en benefici de la principal tasca, que és la vigilància.

2) Vigilància en eixes mateixes dependències, així com de les persones que entren en l'immoble, vetllant per que no s'hi perturbe l'ordre, ni l'assossegament ni la seguretat dels que hi habiten.

3) Cuidarà de les habitacions no llogades i acompanyarà les persones que desitgen vore-les, (amb l'autorització prèvia per escrit del propietari, del president de la comunitat o del representant de la propietat, en el qual s'especificarà si ha de deixar oberta o tancada la porta d'entrada a la finca), els facilitarà totes les notícies que concernixen a estos, d'acord amb les instruccions prèviament rebudes a l'efecte; atendrà amb tota amabilitat les persones que sol·liciten notícies dels ocupants dels habitatges i altres dependències de la finca, sempre que no siguin d'índole confidencial o informatiu que afecten la seu dignitat, i haurà d'actuar sempre amb la major discreció.

4) Tindrà al seu càrrec la puntual obertura i tancament del portal, així com l'encesa i apagament dels llums dels elements comuns, es farà càrrec de la correspondència o avisos urgents que reba per als ocupants de l'immoble i per a la propietat o administració de la finca, i els farà arribar a les mans del destinatari amb la major diligència i promptitud. La correspondència ordinària la introduirà en les bústies de correu que cada propietari o inquilí tinga assignat, només en el cas que no hi haja bústies de correu és quan està obligat a fer-la arribar a les mans dels ocupants de l'immoble i per als propietaris o administradors o administració de la finca amb la major diligència i promptitud.

5) Complirà els encàrrecs, avisos i comissions encomanades pel propietari de l'immoble o pels seus representants legals, pel president de la comunitat de propietaris o de la cooperativa i per l'administrador de la finca, i si fóra encarregat del cobrament dels lloguers o comptes de la comunitat de propietaris o cooperativa, ho complirà sense demo-

B) Porteros sin plena dedicación: Se entiende incluido en la categoría de portero sin plena dedicación a la persona mayor de edad civil que, teniendo casa – habitación en el inmueble en el que preste sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cometido de su actividad laboral como portero se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

C) Conserje con plena dedicación: Se entiende incluido en la categoría de Conserje con plena dedicación a la persona mayor de edad civil que, sin tener casa – habitación en el inmueble en el que preste sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su actividad laboral se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

D) Conserje sin plena dedicación: Se entiende incluido en la categoría de Conserje sin plena dedicación a la persona mayor de edad civil que, sin tener casa – habitación en el inmueble en el que preste sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cometido de su actividad laboral se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

#### Artículo 36. Obligaciones específicas de los empleados de fincas urbanas

1) Limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, pasillos, patios, sótanos, dependencias de uso común, escaleras (incluidas las de incendio) una vez por semana o en casos de emergencia, excepto la entrada o vestíbulo que será diaria, así como los de los aparatos eléctricos o de otros destinos que en ella se encuentren instalados, sin que se les exijan las actuaciones propias del personal especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención. En las fincas destinadas a vivienda en que por la configuración de su portal existan locales comerciales, se considerará como pasaje comercial la proyección frontal de los mismos, sin que sea obligación del empleado su limpieza, y tampoco lo será cualquiera que se derive del paso de animales domésticos por los elementos comunes de la finca. Los trabajos de limpieza deberán realizarse con preferencia en las primeras horas del día, en beneficio del principal cometido, que es la vigilancia.

2) Vigilancia en esas mismas dependencias, así como de las personas que entren en el inmueble, velando por que no se perturbe el orden en el mismo, ni el sosiego y seguridad de los que en él habitan.

3) Cuidará los cuartos desalquilados y acompañará a las personas que deseen verlos, (previa autorización por escrito del propietario, presidente de la comunidad o representante de la propiedad, en el que se especificará si ha de dejar abierta o cerrada la puerta de entrada a la finca) facilitándoles cuantas noticias conciernen a los mismos, de acuerdo con las instrucciones previamente recibidas al efecto; atenderá con toda amabilidad a las personas que soliciten noticias de los ocupantes de las viviendas y otras dependencias de la finca, siempre que no sean de índole confidencial o informativo que afecten a la dignidad de los mismos, debiendo obrar siempre con la mayor discreción.

4) Tendrá a su cargo la puntual apertura y cierre del portal, así como el encendido y apagado de las luces de los elementos comunes, se hará cargo de la correspondencia o avisos urgentes que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con la mayor diligencia y promptitud. La correspondencia ordinaria la introducirá en los buzones de correo que cada propietario o inquilino tenga asignado, sólo en el caso de que no existiesen buzones de correo es cuando esta obligado de hacerla llegar a manos de los ocupantes del inmueble y para los propietarios o administradores o administración de la finca con la mayor diligencia y promptitud.

5) Cumplirá los encargos, avisos y comisiones encomendadas por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y, administrador de la finca y si fueran encargados del cobro de los alquileres o cuentas de la comunidad de propietarios o cooperativa, lo cumplimen-

ra, i entregarà immediatament els fons recapts de la forma que se li haja assenyalat. Seran a càrec de la propietat les despeses de qualsevol classe que en estos encàrrecs, avisos, comissions o cobraments es puguen produir.

6) Comunicarà a la propietat qualsevol intent o realització per part dels inquilins, de situacions que puguen suposar molestia per als altres o que donen lloc a subarrendaments o a ocupacions clandestines o traspasos fraudulents, i així mateix comunicarà qualsevol obra que es realitze en els habitatges o locals i que haja arribat al seu coneixement.

En cap cas serà funció de l'empleat la retirada de les runes originades per estes obres, sense perjuí de les funcions que té assignades en el present article.

7) S'ocuparà dels serveis de calefacció i aigua calenta central, llevat que la propietat els tinga contractats a un tercer, de la centraleta telefònica, si no hi ha telefonista, i dels ascensors i muntacàrregues que hi haja en la finca, així com de tots els motors que s'utilitzen per als serveis comuns.

8) Posarà urgentment en coneixement de la propietat o administració i de la casa conservadora totes aquelles anomalies o averies que observe en el funcionament dels aparells corresponents, i suspindrà el servei afectat, davall la seua responsabilitat, si pot haver-hi perill en la seua utilització.

9) Cuidarà de les habitacions on hi ha els comptadors i els motors i les entrades d'energies elèctriques, així com de les canonades generals d'aigua, dels baixants i dels albellons receptors d'aigües pluvials en terrasses, terrats, patis, etc., d'accés per serveis comunals i que no comporen perillositat.

10) En cas de nevada, complirà els usos i costums del lloc i tot allò que disposen les Ordenances Municipals de la localitat.

11) Tindrà l'obligació de traslladar els poals col·lectius de fem de l'immoble fins al lloc destinat per les Ordenances Municipals per a la seua retirada pels seus servics, però no haurà de recollir poals, bosses o recipients de cada pis o del dipòsit col·lector, que serà objecte de pacte individual o col·lectiu.

12) Els ocupants dels habitatges hauran d'autoritzar per escrit el porter o el conserge la recollida de qualsevol tipus de certificats i/o documents al seu nom.

Per raons de salubritat i higiene no es depositaran fems en cap manera en els replanells de les escales, i s'haurà de fixar un lloc adequat per a tal dipòsit.

### Article 37

Els empleats de finques urbanes no podran cobrar cap emolument per les funcions especificades en l'article 36 del present conveni i, en especial les que es referixen els apartats 3 i 5 de l'article esmentat, excepte pacte en contra.

### Article 37 bis. Telefonades al servei de la propietat

Els empleats de finques urbanes tindran dret a cobrar de la propietat de la finca a càrec seu, les telefonades efectuades al servei d'esta, previa justificació d'estes.

## Capítol 9. Permisos retribuïts

### Article 38. Permisos

Els empleats de finques urbanes subjectes al present conveni col·lectiu tindran dret a les llicències i permisos que a continuació s'expressen, amb dret a remuneració, per algun dels motius i duració següents:

1) Quinze dies naturals en cas de matrimoni, que no es podran diferir i seran de mutu acord, acumulables al període de vacacions.

2) Tres dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies. Permís d'un dia en el cas de part de la filla o de la nora de l'empleat.

3) Un dia per trasllat del domicili habitual.

4) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o de caràcter privat.

tarà sin demora, entregando inmediatamente los fondos recaudados en la forma que le haya sido señalada, siendo a cargo de la propiedad los gastos de toda clase que en dichos encargos, avisos, comisiones o cobros pudieran producirse.

6) Comunicará a la propiedad cualquier intento o realización por parte de los inquilinos, de situaciones que pudieran suponer molestia para los demás o que den lugar a subarrendamientos o ocupaciones clandestinas o traspasos fraudulentos, comunicando así mismo cualquier obra que se realice en las viviendas o locales y que haya llegado a su conocimiento.

En ningún caso será cometido del empleado la retirada de los escombros originados por tales obras, sin perjuicio de las funciones que tiene asignadas en el presente artículo.

7) Se ocupará de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados a un tercero, de la centralita telefónica, si no hubiera telefonista, y de los ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes.

8) Pondrá urgentemente en conocimiento de la propiedad o administración y de la casa conservadora cuantas anomalías o averías observe en el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado, bajo su responsabilidad, si pudiera haber peligro en su utilización.

9) Cuidará de los cuartos de contadores y motores y de las entradas de energías eléctricas, así como de la conducción general de agua, bajantes y sumideros receptores de aguas pluviales en terrazas, azoteas, patios, etc., de acceso por servicios comunales y que no entrañen peligrosidad.

10) En caso de nevada, cumplimentará los usos y costumbres del lugar y cuanto dispongan las Ordenanzas Municipales de la localidad.

11) Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura del inmueble hasta el lugar destinado por las Ordenanzas Municipales para su retirada por sus servicios, no así la recogida de cubos, bolsas o recipientes de cada piso o del pozal colector, que será objeto de pacto individual o colectivo.

12) Los ocupantes de las viviendas deberán de autorizar por escrito al portero o Conserje la recogida de todo tipo de certificados y/o documentos a su nombre.

Por razones de salubridad e higiene no se depositarán basuras en forma alguna en los rellanos de las escaleras, debiéndose de fijar un lugar adecuado para tal depósito.

### Artículo 37

Los empleados de fincas urbanas no podrán cobrar emolumento alguno por las funciones específicas en el artículo 36 del presente convenio y, en especial a los que se refieren los apartados 3 y 5 del citado artículo, salvo pacto en contra.

### Artículo 37 bis). Llamadas telefónicas al servicio de la propiedad

Los empleados de fincas urbanas tendrán derecho a cobrar de la propiedad de la finca a su cargo, las llamadas telefónicas efectuadas al servicio de la misma, previa la justificación de las mismas.

## Capítulo 9. Permisos retribuidos

### Artículo 38. Permisos

Los empleados de fincas urbanas sujetos al presente convenio colectivo tendrán derecho a las licencias y permisos que a continuación se expresan, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio, que no se podrán diferir, siendo de mutuo acuerdo, acumulables al periodo de vacaciones.

2) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Permiso de un día en el caso de alumbramiento de la hija o de la nuera del empleado.

3) Un día por traslado del domicilio habitual.

4) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o de carácter privado.

5) Un dia de permís en el cas de boda del fill/a.

6 Un dia de permís per a assumptes propis no acumulable a ponts, vacances, festivitats, etc.

#### Article 38. bis. Parelles de fet

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret. S'entindrà com «parella de fet», aquella que estiga convivent de fet, estiga empadronada en el mateix domicili i inscrita com a parella en el Registre Municipal del domicili o de la Generalitat de Catalunya o Registre Públic Oficial per a estes situacions i això, amb un any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retribuït. L'empresa podrà sol·licitar en tot cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

#### Capítol 10. Faltes, sancions i procediment sancionador

##### Article 39. Faltes

Correspon al propietari de l'immoble, al president de la comunitat de propietaris, a la cooperativa o l'administrador, sancionar, si és el cas, les accions o omissions verificades pels empleats de finques urbanes en l'exercici de les seues funcions.

##### Article 39 bis

Les faltes es classificaran en

A) Lleus, B) Greus i C) Molt greus.

Prescriuran si és el cas als 10, 20 i 60 dies respectivament, comptats a partir de la seuva comissió o des de la data en què s'haja tingut coneixement dels fets.

##### A) Faltes lleus.

Els consideraran faltes lleus totes aquelles que produïsquen perturbació lleugera en els serveis a càrrec del treballador i les queixes reiterades dels veïns ocupants de la casa, titulars del contracte d'arrendament, copropietaris, etc., ja siga d'habitatge o local de negoci.

##### B) Faltes greus.

La falta de neteja, tant en la seuva persona com en les dependències a càrrec seu.

La desobediència, indisciplina o negligència inexcusable en el treball.

La falta de respecte de paraula o obra al propietari, al president de la comunitat o cooperativa, a l'administrador, als inquilins, als copropietaris de l'edifici i al personal de les famílies que amb ells conviuen.

##### C) Faltes molt greus.

L'abandonament notori de la vigilància de l'edifici, elements comuns i la resta de deures al seu càrrec (especificats en l'article 36 del present conveni).

##### La reincidència en la comissió de faltes greus.

Els maltractaments de paraula u obra al propietari, president de la comunitat o cooperativa, a l'administrador o als habitants de l'edifici o els seus familiars que amb ells conviuen, així com als seus empleats.

El frau, robatori o furt, o la retenció indeguda dels objectes entregats a la seuva custòdia.

Qualsevol altra falta greu contra la moral, la propietat o les persones.

Queixes reiterades per escrit de la meitat més un dels veïns ocupants de la casa, copropietaris, titulares del contracte d'arrendament, ja siga habitatge o de local de negoci.

#### Article 40. Sancions

Les sancions que procedix imposar seran les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal o escrita, b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 7 a 15 dies., i c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 30 a 60 dies i acomiadament.

#### Article 41. Procediment sancionador

##### Primer

Contra les sancions greus i molt greus que li siguen imposades a l'empleat de finques urbanes, este té el dret a recórrer-les davant dels

5) Un día de permiso en el caso de la boda del hijo / a.

6 Un día de permiso para asuntos propios no acumulable a puentes, vacaciones, festividades, etc.

#### Artículo 38. bis. Parejas de hecho

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como «pareja de hecho», aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto de la Generalitat de Cataluña o Registro Público Oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

#### Capítulo 10. Faltas, sanciones y procedimiento sancionador

##### Artículo 39. Faltas

Corresponde al propietario del inmueble, presidente de la comunidad de propietarios, cooperativa o administrador, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados de fincas urbanas en el ejercicio de sus funciones.

##### Artículo 39 bis

Las faltas se clasificarán en

A) Leves, B) graves y C) muy graves.

Prescribiendo en su caso a los 10, 20 y 60 días respectivamente, contados a partir de su comisión o en su defecto desde la fecha en que se haya tenido conocimiento de los hechos.

##### A) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves todas aquellas que produzcan perturbación ligera en los servicios a cargo del trabajador y las quejas reiteradas de los vecinos ocupantes de la casa, titulares del contrato de arrendamiento, copropietarios, etc., ya sea de vivienda o local de negocio.

##### B) Faltas graves.

La falta de aseo, tanto en su persona como en las dependencias a su cargo.

La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.

La falta de respeto de palabra u obra al propietario, presidente de la comunitat o cooperativa, administrador, inquilinos, copropietarios del edificio y personal de las familias que con ellos convivan.

##### C) Faltas muy graves.

El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo (especificados en el artículo 36 del presente convenio).

##### La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Los malos tratos de palabra u obra al propietario, presidente de la comunitat o cooperativa, administrador o moradores del edificio o sus familiares que con ellos convivan, así como a sus empleados.

El fraude, robo o hurto, o la retención indebida de los objetos entregados a su custodia.

Cualquier otra falta grave contra la moral, la propiedad o las personas.

Quejas reiteradas por escrito de la mitad más uno de los vecinos ocupantes de la casa, copropietarios, titulares del contrato de arrendamiento, ya sea vivienda o de local de negocio.

#### Artículo 40. Sanciones

Las sanciones que procede imponer serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita, b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 7 a 15 días., y c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días y despido.

#### Artículo 41. Procedimiento sancionador

##### Primer

Contra las sanciones graves y muy graves que, le sean impuestas al empleado de fincas urbanas este tiene el derecho a recurrlas ante los

jutjats socials, prèvia la conciliació obligatòria davant del S.C.I. del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

**Segon**

Les sancions per suspensió d'ocupació i sou s'imposaran amb reserva del seu període de compliment i, en el supòsit de ser recorregudes pel treballador davant dels jutjats socials, no es compliran fins que estos dicten sentència i d'acord amb els seus termes.

**Tercer**

La sanció imposta, quan els fets hagen causat danys o perjuïs patrimonials, no impedirà l'exercici de les accions pertinents per qui resulte perjudicat.

**Quart**

Quan els fets sancionats puguen constituir falta o delicto perseguitables d'ofici, la propietat haurà de cumplir l'obligació general de formular la corresponent denúncia davant de l'autoritat competent.

## Capítol 11. Drets sindicals

### Article 42

Els empleats de finques urbanes es regiran en matèria de drets sindicals, pel que preveu la Llei Orgànica 11/1.985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i pel Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març).

## Capítol 12. Disposicions diverses

### Article 43. Seguretat i higiene

En tant que afecta la seguretat i la higiene en el treball, caldrà ajustar-se en cada moment al que disposa la normativa legal en estes matèries.

### Article 44. Text del conveni

El text del present conveni col·lectiu es redactarà en llengua catalana i en llengua castellana.

### Article 45. Derogació de l'ordenança laboral d'empleats de finques urbanes

La previsió derogatòria de les Ordenances de Treball continguda en la disposició transitòria 2a de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció que en fa la Llei 11/1994 de 19 de maig, fa necessari, perquè no es produïsca un buit en la normativa laboral i en el funcionament de les empreses, que les matèries regulades per les referides Ordenances Laborals siguin recollides en un conveni col·lectiu, en el qual s'integren els aspectes recollits per aquelles, tenint en compte les modificacions introduïdes en l'Estatut dels Treballadors per la Llei 11/1994 de 19 de maig.

Les representacions firmants del present conveni col·lectiu de treball acorden derogar l'Ordenança laboral d'empleats de finques urbanes (Orde del Ministeri de Treball de 13 de març de 1974, amb les modificacions establecidas en les ordres del mateix departament de 26 de novembre de 1976 i 29 de desembre de 1978) en l'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya, que es regirà en el futur pel present conveni col·lectiu de treball.

### Article 46. Dret supletori

Per a tot allò no previst en el present conveni col·lectiu caldrà ajustar-se al que disposen els Laudes dels anys 1979 i 1980, al Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març), i la normativa de legal aplicació.

Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el S.C.I. del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

**Segundo**

Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

**Tercero**

La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones pertinentes por quien resulte perjudicado.

**Cuarto**

Cuando los hechos sancionados puedan constituir falta o delito perseguitables de oficio, la propiedad deberá cumplir la obligación general de formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

## Capítulo 11. Derechos sindicales

### Artículo 42

Los empleados de fincas urbanas se regirán en materia de derechos sindicales, por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

## Capítulo 12. Disposiciones varias

### Artículo 43. Seguridad e higiene

En cuanto afecta a la seguridad e higiene en el trabajo, se estará en cada momento a lo dispuesto en la normativa legal en dichas materias.

### Artículo 44. Texto del convenio

El texto del presente convenio colectivo se redactará en lengua catalana y en lengua castellana.

### Artículo 45. Derogación de la ordenanza laboral de empleados de fincas urbanas

La previsión derogatoria de las Ordenanzas de Trabajo contenida en la disposición transitoria 2ª del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada a la misma por la Ley 11/1994 de 19 de mayo, hace preciso, para que no se produzca un vacío en la normativa laboral y, en el funcionamiento de las empresas que, las materias reguladas por las referidas Ordenanzas Laborales sean recogidas en un convenio colectivo, en el que se integren los aspectos contemplados por aquellas, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

Las representaciones firmantes del presente convenio colectivo de trabajo acuerdan derogar la Ordenanza laboral de empleados de fincas urbanas (Orden del Ministerio de Trabajo de 13 de marzo de 1974, con las modificaciones establecidas en las órdenes del mismo departamento de 26 de noviembre de 1976 y 29 de diciembre de 1978) en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cataluña, rigiéndose en el futuro por el presente convenio colectivo de trabajo.

### Artículo 46. Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en los Laudos de los años 1979 y 1980, al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y la normativa de legal aplicación.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

### Disposició transitòria primera

La percepció dels salaris derivats de l'aplicació del present conveni col·lectiu, produïxen efectes des del dia 1 de gener de 2004, sense perjudici de la seua publicació en el DOGC.

### Disposició transitòria segona

Les indemnitzacions pel concepte de baixa d'I.T. per malaltia o accident, es pagaran al treballador a mes vençut, comptat des de l'inici de la baixa, d'acord amb la normativa legal vigent respecte d'això.

### Disposició transitòria tercera

El pagament dels endarreriments derivats de l'aplicació del present conveni es faran efectius com a màxim en el termini de 30 naturals, comptats des de l'endemà de la seua publicació en el DOGC.

### Disposició transitòria quarta

L'increment salarial per als anys 2005 i 2006 es pacta en la forma següent:

Per a l'any 2005 el salari base del conveni s'incrementarà en un percentatge equivalent al creixement de l'IPC en l'àmbit de l'Estat durant el període comprés entre 31 de desembre del 2003 i 31 de desembre del 2004, segons les dades oficials publicats per l'INE.

Per a l'any 2006 el salari base del conveni s'incrementarà en un percentatge equivalent al creixement de l'IPC en l'àmbit de l'Estat durant el període comprés entre 31 de desembre del 2004 i 31 de desembre del 2005, segons les dades oficials publicats per l'INE.

Els conceptes previstos en els articles 16, 17, 18 i 19 del present conveni col·lectiu mantindran els seus sistemes de càcul sobre els valors resultants d'aplicar els increments establits en els dos paràgrafs anteriors.

### Disposició transitòria cinquena

Les parts firmants del present conveni col·lectiu recomanen que en els supòsits de conflicte, se sol·licite de mutu acord la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (T.L.C.).

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

### Disposició addicional única

Qualsevol referència al Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març) recollida en el text, s'entendrà integrada en este com a condició més beneficiosa.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### Disposición transitoria primera

La percepción de los salarios derivados de la aplicación del presente convenio colectivo, surten efectos desde el día 1 de enero de 2004, sin perjuicio de su publicación en el DOGC.

### Disposición transitoria segunda

Las indemnizaciones por el concepto de baja de I.T. por enfermedad o accidente, se pagaran al trabajador a mes vencido, contado desde el inicio de la baja, de acuerdo con la normativa legal vigente al respecto.

### Disposición transitoria tercera

El pago de los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se harán efectivos como máximo en el plazo de 30 naturales, contados desde el día siguiente al de su publicación en el DOGC.

### Disposición transitoria cuarta

El incremento salarial para los años 2005 y 2006 se pacta en la siguiente forma:

Para el año 2005 el salario base del convenio se incrementará en un porcentaje equivalente al crecimiento del IPC en el ámbito del Estado durante el período comprendido entre 31 de diciembre de 2003 y 31 de diciembre de 2004, según los datos oficiales publicados por el INE.

Para el año 2006 el salario base del convenio se incrementará en un porcentaje equivalente al crecimiento del IPC en el ámbito del Estado durante el período comprendido entre 31 de diciembre de 2004 y 31 de diciembre de 2005, según los datos oficiales publicados por el INE.

Los conceptos previstos en los artículos 16, 17, 18 y 19 del presente convenio colectivo mantendrán sus sistemas de cálculo sobre los valores resultantes de aplicar los incrementos establecidos en los dos párrafos anteriores.

### Disposición transitoria quinta

Las partes firmantes del presente convenio colectivo recomiendan que en los supuestos de conflicto, se solicite de mutuo acuerdo la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (T.L.C.).

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Disposición adicional única

Cualquier referencia al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) recogida en el texto, se entenderá integrada en el mismo como condición más beneficiosa.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 8 de maig de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del I Conveni Col·lectiu per a Entitats de Caràcter Social de la Comunitat Valenciana (codi 8000705). [2007/7344]*

Vist el text del I Conveni Col·lectiu per a Entitats de Caràcter Social de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 2 d'abril de 2007, que està integrada, de part empresarial, per representants de l'Agrupació d'Entitats Socials de la Comunitat Valenciana, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats CCOO i UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el dipòsit del text original del conveni.

### Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 8 de maig de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

## I CONVENI COL·LECTIU PER A ENTITATS DE CARÀCTER SOCIAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA

### Capítol I Condicions generals

El present conveni col·lectiu és promogut per l'Agrupació d'Entitats Socials de la Comunitat Valenciana i els sindicats CCOO i UGT.

El present conveni estableix les condicions mínimes i obligatòries per a articular espais laborals de trobada sobre el respecte als Drets Humans, que generen la concreció real de la qualitat laboral en l'àmbit de les fundacions i associacions del Tercer Sector.

### Article 1. Àmbit d'aplicació

El present conveni col·lectiu, s'aplicarà per a totes les entitats i organitzacions sense ànim de lucre, que:

1. Estiguen inscrites en els registres públics d'associacions o entitats del voluntariat o d'associacions juvenils que legalment corresponguen o en aquells que els substituïsquen segons determine la legislació vigent.

2. Tinguen com a objectius, en tot o en part, la cooperació al desenvolupament o la millora de les condicions de vida de col·lectius en risc d'exclusió social o de col·lectius de joves.

3. Realitzen les activitats que es detallen a la Comunitat Valenciana

Els consideren, per tant, incloses en el seu àmbit d'aplicació:

El Consell de la Joventut de la Comunitat Valenciana i les entitats i Consells Territorials que l'integren excepte el personal que depengui en la seua relació laboral de qualsevol administració pública.

Les entitats l'activitat de les quals siga l'atenció, l'acolliment i/o la integració de les persones immigrades.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana (cod. 8000705). [2007/7344]*

Visto el texto del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 2 de abril de 2007, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunidad Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 8 de mayo de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

## I CONVENIO COLECTIVO PARA ENTIDADES DE CARÁCTER SOCIAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

### Capítulo I Condiciones generales

El presente convenio colectivo es promovido por la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunidad Valenciana y los sindicatos CCOO y UGT

El presente convenio establece las condiciones mínimas y obligatorias para articular espacios laborales de encuentro sobre el respeto a los Derechos Humanos, que generen la concreción real de la calidad laboral en el ámbito de las fundaciones y asociaciones del Tercer Sector.

### Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo, será de aplicación para todas las entidades y organizaciones sin ánimo de lucro, que:

1. Estén inscritas en los registros públicos de asociaciones o entidades del voluntariado o de asociaciones juveniles que legalmente correspondan o en aquellos que los sustituyan según determine la legislación vigente.

2. Tengan como objetivos, en todo o en parte, la cooperación al desarrollo o la mejora de las condiciones de vida de colectivos en riesgo de exclusión social o de colectivos de jóvenes.

3. Realicen las actividades que se relacionan en la Comunidad Valenciana

Se consideran, por tanto, incluidas en su ámbito de aplicación:

Al Consejo de la Juventud de la Comunidad Valenciana y a las entidades y Consejos Territoriales que lo integran salvo el personal que dependa en su relación laboral de cualquier administración pública.

Las entidades cuya actividad, sea la atención, acogimiento y/o integración de las personas inmigradas.

Aquelles que atenguen col·lectius amb risc o circumstàncies d'exclusió social, víctimes de violència o qualsevol vulneració dels drets fonamentals.

Les dedicades a les activitats del Voluntariat Social.

Les dedicades a la Cooperació Internacional al Desenvolupament i d'ajuda humanitària.

#### Article 2. Clàusula de no aplicació

A. Queden excloses de l'aplicació del present conveni, les activitats que exercisquen les entitats o associacions de caràcter cultural, i aquelles activitats que estan recollides i per tant s'apliquen, en les clàusules d'àmbit funcional dels convenis següents:

1. Conveni Col·lectiu de residències per a la tercera edat, centres de dia, residències maternoinfantils i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública, a la Comunitat Valenciana per als anys 2003, 2004, 2005 i 2006.

2. V Conveni Col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat a la Comunitat Valenciana.

3. II Conveni Col·lectiu per a entitats d'atenció especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut a la Comunitat Valenciana.

4. IV Conveni Col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones discapacitades de la Comunitat Valenciana.

En el cas que en alguna o algunes de les entitats definides en l'article 1r, es realitzin activitats diferents, únicament se'ls aplicarà el present conveni a les activitats no enquadrades en els convenis ressenyats en este article.

B. Igualment queden excloses de la seu aplicació aquelles persones que:

a. Per raó del seu exercici professional lliure, concerten treballs, estudis o col·laboracions amb les entitats incloses en l'àmbit funcional del present conveni i/o mantinguin relació d'arrendament de serveis amb aquelles.

b. Presten col·laboració voluntària i no retribuïda en el marc i en les condicions establides en la Llei del Voluntariat de la Comunitat Valenciana.

c. Es regisquen per l'Estatut del Cooperant (Reial Decret 519/2006 de 28 d'abril) o la norma que el substituïsca durant el temps en què tinguen la condició de cooperant excepte en les situacions determinades en el reial decret mencionat.

#### Article 3. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu s'aplicarà obligatòriament en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Es regirà per este conveni el personal laboral inclòs en el seu àmbit territorial d'aplicació, que es trobe previst en l'article 4 del conveni.

#### Article 4. Àmbit personal

Este conveni s'aplicarà a tots els treballadors i treballadores, siga quina siga la forma de contractació, i siga quina siga la seu data d'ingrés, que presten serveis en les entitats sense ànim de lucre incloses en l'àmbit funcional d'este conveni, que exercisquen les activitats que recull.

Serà d'obligada aplicació al personal fix, a l'eventual, al que preste els seus serveis en l'actualitat i al que puga ingressar en el futur i tindrà el caràcter de mínims garantits.

#### Article 5. Garantia ad personam

Les condicions més beneficioses que estiguin percebent els treballadors i les treballadores amb anterioritat, comparades amb les que es puguen estableixen en el present conveni, seran respectades en la seu integritat, i no podran ser absorbibles ni compensables, i se'ls aplicarà els increments percentuals que experimenten les taules salarials vigents del present conveni col·lectiu. En tot cas es respectaran com a condicions més beneficioses les relatives a la jornada, retribucions salarials, nombre d'hores de treball en còmput setmanal, mensual o anual.

Aquellas que atiendan a colectivos con riesgo o circunstancias de exclusión social, víctimas de violencia o cualquier vulneración de los derechos fundamentales.

Las dedicadas a las actividades del Voluntariado Social.

Las dedicadas a la Cooperación Internacional al Desarrollo y de ayuda humanitaria.

#### Artículo 2. Cláusula de no aplicación

A. Quedan excluidas de la aplicación del presente convenio, las actividades que desarrollen las entidades o asociaciones de carácter cultural, y aquellas actividades que vienen contempladas y por tanto son de aplicación, en las cláusulas de ámbito funcional de los siguientes convenios:

1. Convenio Colectivo de residencias para la tercera edad, centros de día, residencias materno-infantiles y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública, en la Comunidad Valenciana para los años 2003, 2004, 2005 y 2006.

2. V Convenio Colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana.

3. II Convenio Colectivo para entidades de atención especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana.

4. IV Convenio Colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana.

Caso de que en alguna o algunas de las entidades definidas en el artículo 1º, se desarrollen diferentes actividades, únicamente les será de aplicación el presente convenio a las actividades no encuadradas en los convenios reseñados en este artículo.

B. Igualmente quedan excluidas de su aplicación aquellas personas que:

a. En razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con las entidades incluidas en el ámbito funcional del presente convenio y/o mantengan relación de arrendamiento de servicios con aquellas.

b. Presten colaboración voluntaria y no retribuida en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado de la Comunidad Valenciana.

c. Se rijan por el Estatuto del Cooperante (Real Decreto 519/2006 de 28 de abril) o la norma que lo sustituya durante el tiempo en el que ostenten la condición de cooperante salvo en las situaciones determinadas en el citado real decreto.

#### Artículo 3. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación obligacional en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Se regirá por este convenio el personal laboral incluido en su ámbito territorial de aplicación, que se encuentre contemplado en el artículo 4 del mismo.

#### Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual sea la forma de contratación, y cualquiera que sea su fecha de ingreso, que presten servicios en las entidades sin ánimo de lucro incluidas en el ámbito funcional de este convenio, que desarrollen las actividades en él recogidas.

Será de obligada aplicación al personal fijo, al eventual, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro y tendrá el carácter de mínimos garantizados.

#### Artículo 5. Garantía ad personam

Las condiciones más beneficiosas que estuvieran percibiendo los trabajadores y trabajadoras con anterioridad, comparadas con las que se pudieran establecer en el presente convenio, serán respetadas en su integridad, no pudiendo ser absorbibles ni compensables, aplicándoseles a las mismas, los incrementos porcentuales que experimenten las tablas salariales vigentes del presente convenio colectivo. En todo caso se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribuciones salariales, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

#### Article 6. Duració i vigència

El present conveni entrerà en vigor el dia de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, si bé els seus efectes econòmics s'iniciarán el dia 1 de gener de 2007.

La duració serà per dos anys, que comprenen l'any natural de 2007 i 2008.

S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, si no hi ha denúncia formal practicada per alguna de les parts, amb dos mesos d'antelació com a mínim a la data de l'acabament, en este cas s'aplicarà automàticament la diferència entre el IPC previst i el real de l'any en què acabe la vigència si este és superior més el IPC previst per al següent a les taules salariales que estiguin en vigor.

Una vegada finalitzada la seu vigència, mantindrà la totalitat del seu contingut normatiu i obligacional fins que siguin substituïts legalment, per mitjà de negociació col·lectiva, aquells apartats que amb denúncia prèvia siguin negociats per a anys successius.

#### Article 7. Denúncia

Qualsevol de les parts components del conveni, podrà denunciarlo amb dos mesos d'antelació a la data del seu venciment, en la forma que estableix la legislació vigent. Després de la denúncia, les parts, la patronal i les organitzacions sindicals, constituiran en el termini d'un mes, la taula de negociació del conveni següent.

#### Article 8. Condicions més beneficioses i consolidació de drets.

El compromís dels actors implicats en el present conveni estableix les bases per a una relació ordenada entre els professionals, el control del propi exercici professional i la capacitat de creació de projectes rellevants.

1. Les condicions que s'establixen en este conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes i obligatòries.

2. Totes les entitats socials que tinguen concedides al seu personal condicions més beneficioses apreciades globalment, hauran de respectar-les en la seu totalitat, per a tot el personal que les gaudirà en la data d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu i se'ls donarà el tractament que es regula en la clàusula de garantia *ad personam*.

#### Article 9. Comissió Paritària.

En el mes següent a la publicació en el DOCV del conveni, es constituirà una Comissió Paritària Mixta com a òrgan d'interpretació, mediació i seguiment del compliment del conveni col·lectiu, que estarà composta per vuit representants, quatre de la patronal i quatre de les organitzacions sindicals firmants i el secretari d'actes que ho siga en el moment de la firma del conveni, amb veu i sense vot. La Comissió Paritària pot utilitzar, a més, els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries de la seu competència en un nombre màxim de dos per cada una de les parts.

La Comissió Paritària té el seu domicili a efecte de notificacions en el carrer Fuencaliente núm. 1 de València.

Qualsevol de les parts que integren la Comissió podrà sol·licitar la convocatòria de reunions notificant-ho per escrit al secretari d'actes. La convocatòria haurà de contindre els punts que constitueixen l'objecte de la reunió. Correspon al secretari d'actes la convocatòria formal de la Comissió Paritària Mixta en el termini màxim d'un mes a comptar de la recepció de la sol·licitud, i haurà d'enviar als membres de cada part la documentació aportada pels promotores de la reunió.

Les reunions seran vàlides sempre que assistisquen la meitat més un dels membres pertanyents a cada una de les parts i es realitzen en el lloc, la data i l'hora prèviament assenyalats; els acords es prendran per unanimitat. Els acords adoptats per esta Comissió tindran el caràcter que esta determine de conformatitat amb la legislació vigent.

Els membres de la Comissió podran elaborar un Reglament de Procediment i Funcionament de la Comissió.

Són funcions de la Comissió Paritària Mixta:

a) Vigilància del compliment d'allò pactat.

#### Artículo 6. Duración y vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, si bien sus efectos económicos se iniciarán el día 1 de enero de 2007.

La duración será por dos años, abarcando el año natural de 2007 y 2008.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, aplicándose en este caso automáticamente la diferencia entre el IPC previsto y el real del año que finalice la vigencia si este fuera superior más el IPC previsto para el siguiente a las tablas salariales que estén en vigor.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

#### Artículo 7. Denuncia

Cualquiera de las partes componentes del convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establezca la legislación vigente. Tras la denuncia, las partes, patronal y organizaciones sindicales, constituirán en el plazo de un mes, la mesa de negociación del siguiente convenio.

#### Artículo 8. Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.

El compromiso de los actores implicados en el presente convenio establece las bases para una relación ordenada entre los profesionales, el control del propio desempeño profesional y la capacidad de creación de proyectos relevantes.

1. Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

2. Todas las entidades sociales que tengan concedidas a su personal condiciones más beneficiosas apreciadas globalmente, deberán respetarlas en su totalidad, para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo dándoseles el tratamiento que se regula en la cláusula de garantía *ad personam*.

#### Artículo 9. Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el DOCV del convenio, se constituirá una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, mediación y seguimiento del cumplimiento del convenio colectivo, que estará compuesta por ocho representantes, cuatro de la patronal y cuatro de las organizaciones sindicales firmantes y el secretario de actas que lo sea en el momento de la firma del convenio, con voz y sin voto. La Comisión Paritaria puede utilizar, además los servicios ocasionales o permanentes de asesores en todas las materias de su competencia en un número máximo de dos por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria tiene su domicilio a efecto de notificaciones en la calle Fuencaliente nº 1 de Valencia.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá solicitar la convocatoria de reuniones notificándolo por escrito al secretario de actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud, debiendo remitir a los miembros de cada parte la documentación aportada por los promotores de la reunión.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de los miembros pertenecientes a cada una de las partes y se celebren en el lugar fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por unanimidad. Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el carácter que la misma determine de conformidad con la legislación vigente.

Los miembros de la Comisión podrán elaborar un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretació del text del conveni col·lectiu. La Comissió mitjançarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o aplicació del que disposa el present conveni.

c) Entre les seues facultats se li conferix expressament la d'homologar qualsevol categoria laboral existent actualment amb les establecides en el conveni i els processos d'adaptació d'estes segons les titulacions vigentes.

d) Coneixement i resolució dels conflictes derivats de la interpretació i aplicació del conveni. Davant de situacions de desacord en l'àmbit de la Comissió Paritària se sotmetrà esta discrepància a l'organisme previst en l'acord de Solució Extrajudicial de Conflictes (ASEC) de la Comunitat Valenciana, la resolució del qual serà vinculant per a ambdues parts.

e) Mentre no es constituïsca la comissió sectorial de formació prevista en este conveni la Comissió Paritària Mixta assumirà les seues funcions.

f) Mentre no es constituïsca la comissió sectorial de salut laboral prevista en este conveni la Comissió Paritària Mixta assumirà les seues funcions.

g) Així mateix la comissió paritària actuarà en cas de produir-se alguna de les situacions previstes en les disposicions del capítol X

## Capítol II Contractació

Les parts firmants recomanen efectuar les contractacions a través del Servei Valencià d'Ocupació i Formació.

Així mateix les parts firmants es comprometen a respectar en la seu totalitat els aspectes definits en l'Estatut del Cooperant respecte a la matèria referida en este capítol.

### Article 10. Contractació

Els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni podrán ser contratados segons qualsevol de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Tot contracte es formalitzarà per escrit i seguint les disposicions legals vigents. Els treballadors contractats per l'entitat sense pactar cap modalitat especial quant a la seua duració, es consideraran fixos, una vegada transcorregut el període de prova, excepte prova en contra que acredite la naturalesa temporal del contracte.

Tal com estableix l'Estatut dels Treballadors s'entregarà còpia bàsica del contracte als representants legals dels treballadors

Els treballadors sense contracte escrit, llevat que es demostre que la seua relació no és laboral, una vegada transcorregut el període de prova, es presumiran fixos.

Tots els treballadors/es passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinat en el contracte continuen realitzant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Els treballadors amb contractació a temps parcial tindran preferència a ampliar la seua jornada, si ho necessita l'entitat, i reunir els treballadors les condicions que el lloc necessite, segons el parer de la direcció.

El contracte tindrà el caràcter de fix discontinu, sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos ininterromputs. Els treballadors/es que realitzen estes activitats hauran de ser cridats cada vegada que es reprenga l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés en l'entitat, centre o entitat.

No s'aplicarà cap altra modalitat de contracte, excepte l'indefinit, al personal afectat per este conveni que està adscrit al desenvolupament de programes i/o projectes públics.

Es personal eventual el que es contracta per l'entitat, centre o entitat per a realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials.

Les condicions o requisits que hagen de reunir els aspirants hauran de ser, necessàriament, iguals a les exigides per a accedir com a personal fix i previstes en la classificació de llocs.

b) Interpretación del texto del convenio colectivo. La Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

c) Entre sus facultades se le confiere expresamente la de homologar cualquier categoría laboral existente actualmente con las establecidas en el convenio y los procesos de adaptación de las mismas según las titulaciones vigentes.

d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio. Ante situaciones de desacuerdo en el ámbito de la Comisión Paritaria se someterá tal discrepancia al organismo contemplado en el acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

e) En tanto no se constituya la comisión sectorial de formación prevista en este convenio la Comisión Paritaria Mixta asumirá sus funciones.

f) En tanto no se constituya la comisión sectorial de salud laboral prevista en este convenio la Comisión Paritaria Mixta asumirá sus funciones.

g) Asimismo la comisión paritaria actuara en caso de producirse alguna de las situaciones previstas en las disposiciones del capítulo X

## Capítulo II Contratación

Las partes firmantes recomiendan efectuar las contrataciones a través del Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

Asimismo las partes firmantes se comprometen a respetar en su totalidad los aspectos definidos en el Estatuto del Cooperante respecto a la materia referida en este capítulo.

### Artículo 10. Contratación

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Todo contrato se formalizará por escrito y siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la entidad sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregara copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos.

Todos los trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la entidad y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección.

El contrato tendrá el carácter de fijo discontinuo, siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses ininterrumpidos. Los trabajadores/as que realicen estas actividades deberán ser llamados cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la entidad, centro o entidad.

No se aplicará ninguna otra modalidad de contrato, salvo el indefinido, al personal afectado por este convenio que está adscrito al desarrollo de programas y/o proyectos públicos.

Es personal eventual el que se contrata por la entidad, centro o entidad para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitórias e circunstanciales.

Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo y, contempladas en la clasificación de puestos.

En el supòsit de produir-se modificacions legislatives que afecten l'àmbit de la contractació, la Comissió Paritària es reunirà per a procedir a les modificacions oportunes.

Es podran subscriure contractes de duració determinada en els supòsits següents:

- Contracte en pràctiques.
- Contracte per a la formació.
- Contracte temporal de foment d'ocupació
- Contracte per obra o servei
- Contracte eventual per circumstàncies de la producció
- Contracte de substitució o interinitat
- Contractació a temps parcial de duració determinada
- Contracte de relleu
- Contractació per anticipació de l'edat de jubilació
- Contracte d'inserció

En cap entitat de l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu podrà establir-se un nombre de contractes formatius i per acumulació de tasques que suposen més de:

- Entitat d'entre 5 i 10 treballadors: 1 contractació
- Entitat d'11 a 30 treballadors: 2 contractacions.
- Entitats de 31 a 50 treballadors: 3 contractacions.
- Entitats de mes de 51 treballadors: el 8% de contractacions.

En les entitats de fins a 30 treballadors no s'aplicarà el límit anterior per a acumulacions de tasques en programes prèviament iniciats.

Per mitjà de negociació col·lectiva i acord, en cada entitat es podràn definir les categories per a les quals es podran utilitzar estes modalitats de contractació i la duració màxima dels contractes que en cap cas sobrepassaran els nou mesos

A la finalització dels contractes de duració determinada o d'interinitat l'entitat estendrà la liquidació corresponent visada pels representants sindicals.

En esta liquidació haurà de constar expressament el pagament dels conceptes següents:

- Parts proporcionals de les pagues extraordinàries, prorratejades a l'any natural en funció del temps treballat.
- Part proporcional de vacances anuals, segons els criteris establits per al gaudi en l'article referent a estes en el present conveni.
- Es pagaran les quantitats corresponents als distints conceptes retributius no percebudes a la data de finalització.
- Indemnitació corresponent segons la legislació vigent en cada tipus de contracte.

#### Article 11. Contracte per al foment de la contractació indefinida

L'entitat podrà subscriure contractes de foment a la contractació indefinida en els supòsits i amb els requisits que preveja la legislació vigent.

#### Article 12. Període de prova

El període de prova que s'establix per als treballadors contractats segons el present conveni serà:

- Dos mesos per a les categories dels grups A i B. Tècnics titulats
- Un mes per a les categories dels grups C i D.
- Quinze dies per a les categories del grup E.

Per a contractes de duració inferior a dotze mesos, es calcularà percentualment a l'hora de contractació sense que en cap cas en els contractes en pràctiques el període de prova siga superior a 15 dies naturals per al grup B i de 30 dies per al grup A.

Durant el període de prova, tant la persona contractada com la titularitat de l'entitat, centre o entitat podràn resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Una vegada transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà efectes plens i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador en l'entitat.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, i adopció o acolliment, que afecten el treballador durant el període de prova, n'interrompen el còmput, llevat que es produísca acord entre ambdues parts.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder a las modificaciones oportunas.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- Contrato en prácticas.
- Contrato para la formación.
- Contrato temporal de fomento de empleo
- Contrato por obra o servicio
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de sustitución o interinidad
- Contratación a tiempo parcial de duración determinada
- Contrato de relevo
- Contratación por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato de inserción

En ninguna entidad del ámbito de aplicación de este convenio colectivo podrá establecerse un número de contratos formativos y por acumulación de tareas que supongan más de:

- Entidad de entre 5 y 10 trabajadores: 1 contratación.
- Entidad de 11 a 30 trabajadores: 2 contrataciones.
- Entidades de 31 a 50 trabajadores: 3 contrataciones.
- Entidades de más de 51 trabajadores: el 8% de contrataciones.

En las entidades de hasta 30 trabajadores no se aplicará el límite anterior para acumulaciones de tareas en programas previamente iniciados.

Mediante negociación colectiva y acuerdo, en cada entidad se podrán definir las categorías para las que se podrán utilizar estas modalidades de contratación y la duración máxima de los contratos que en ningún caso sobrepasaran los nueve meses

A la finalización de los contratos de duración determinada o de interinidad la entidad extenderá el correspondiente finiquito visado por los representantes sindicales.

En esta liquidación o finiquito constará expresamente el abono de los siguientes conceptos:

- Partes proporcionales de las pagas extraordinarias, prorrateadas al año natural en función del tiempo trabajado.
- Parte proporcional de vacaciones anuales, según los criterios establecidos para el disfrute en el artículo referente a las mismas en este convenio.
- Se abonarán las cantidades correspondientes a los distintos conceptos retributivos no percibidas a la fecha de finalización.
- Indemnización correspondiente según la legislación vigente en cada tipo de contrato.

#### Artículo 11. Contrato para el fomento de la contratación indefinida

La entidad podrá celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevea la legislación vigente.

#### Artículo 12. Período de prueba

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será:

- Dos meses para las categorías de los grupos A y B. Técnicos titulados
- Un mes para las categorías de los grupos C y D.
- Quince días para las categorías del grupo E.

Para contratos de duración inferior a doce meses, se calculará porcentualmente al tiempo de contratación sin que en ningún caso en los contratos en prácticas el periodo de prueba sea superior a 15 días naturales para el grupo B y de 30 días para el grupo A.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la entidad, centro o entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la entidad.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Quan el personal temporal passe a ser fix, no necessitarà període de prova, sempre que la duració del contracte temporal siga superior al període de prova previst per a la seua categoria professional.

#### Article 13. Reserva de places per a persones amb discapacitat

Les entitats acollides a este conveni tindran unes places d'obligada contractació per a persones amb discapacitat, acollint-se a la ràtio següent:

- Entitat d'entre 5 i 10 treballadors: 1 treballador amb discapacitat.
- Entitat d'11 a 30 treballadors: 2 treballadors amb discapacitat.
- Entitats de 31 a 50 treballadors: 3 treballadors amb discapacitat.
- Entitats de més de 51 treballadors: el 8% de treballadors amb discapacitat.

L'entitat reservarà a partir de la publicació del present conveni un 8% de llocs de treball en les seues contractacions a persones amb discapacitat, amb això es complirà l'establert sobre la quota de reserva referida en l'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels minusvàlids.

L'entitat, amb un informe previ del servici de prevenció, determinarà quins són els llocs de treball reservats amb esta finalitat, tenint en compte les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc

#### Article 14 Vacants i llocs de nova creació

Per a tota contractació que es realitze a partir de la data d'entrada en vigor del present conveni, es realitzarà el procediment següent:

- Es farà una primera fase de promoció interna en què s'oferrirà la plaça al personal de l'entitat, i este aspecte quedrà vinculat a la categoria professional.
- En segon lloc es contractarà el personal que provenint d'una situació d'excedència sense reserva de lloc haja sol·licitat la reincorporació
- En tercer lloc es prioritzarà en la contractació el personal que haja sigut contractat en els últims tres anys per l'entitat o entitats incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni o a joves fins a 35 anys.
- En quart lloc es realitzarà la contractació per la via usada habitualment per l'entitat

L'entitat haurà de comunicar als treballadors/es el barem i el sistema de selecció que, escoltats els representants dels treballadors i delegats sindicals, s'haja acordat. En tot cas s'hauran de tindre en compte la formació, els mèrits i l'antiguitat del treballador segons marca l'article 24 de l'ET.

#### Article 15. Suspensió del contracte de treball

1. El contracte de treball es podrà suspender per les causes següents i per les establides en l'Estatut dels Treballadors

- a) Mutu acord de les parts.
- b) Les consignades vàlidament en el contracte.
- c) Incapacitat temporal.

d) Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de 9 mesos i adopció o acolliment tant preadoptiu com permanent o simple superior a un any de menors de 6 anys o menors d'edat majors de 6 anys si són menors amb discapacitat o que per les seues circumstàncies personals o per vindre de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

- f) Privació de llibertat, mentre no hi haja sentència condemnatòria.
- g) Suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries.
- h) Per l'exercici del dret a vaga.

i) Per ser víctima de violència de gènere.

2. La suspensió del contracte de treball exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball

3. La suspensió de contracte causada per sol·licitud de la víctima de violència de gènere tindrà una duració inicial de 6 mesos, que es

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional.

#### Artículo 13. Reserva de plazas para personas con discapacidad

Las entidades acogidas a este convenio tendrán unas plazas de obligada contratación para personas con discapacidad, acogiéndose al siguiente ratio:

- Entidad de entre 5 y 10 trabajadores: 1 trabajador con discapacidad.
- Entidad de 11 a 30 trabajadores: 2 trabajadores con discapacidad.
- Entidades de 31 a 50 trabajadores: 3 trabajadores con discapacidad.
- Entidades de más de 51 trabajadores: el 8% de trabajadores con discapacidad.

La entidad reservará a partir de la publicación del presente Convenio un 8% de puestos de trabajo en sus contrataciones a personas con discapacidad con lo que se cumplirá la establecido sobre la cuota de reserva referenciado en el Art. 38.1 de la ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los minusválidos.

La entidad, previo informe del servicio de prevención, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias del puesto

#### Artículo 14 Vacantes y puestos de nueva creación

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se realizará el siguiente procedimiento:

- Se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la entidad, quedando este aspecto vinculado a la categoría profesional.
- En segundo lugar se contratrá al personal que proviniendo de una situación de excedencia sin reserva de puesto haya solicitado su reincorporación
- En tercer lugar se priorizará en la contratación, al personal que haya sido contratado en los últimos tres años por la entidad o entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio o a jóvenes hasta 35 años.
- En cuarto lugar se realizará la contratación por la vía usada habitualmente por la entidad

La entidad comunicará a los trabajadores/as el baremo y sistema de selección que oídos los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, se haya acordado. En todo caso se tendrán en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad del trabajador según marca el artículo 24 del ET.

#### Artículo 15-. Suspensión del contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas y por las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple superior a un año de menores de 6 años o menores de edad mayores de 6 años si son menores con discapacidad o que por sus circunstancias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

f) Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

h) Por el ejercicio del derecho a huelga.

i) Por ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo

3. La suspensión de contrato causada por solicitud de la víctima de violencia de género tendrá una duración inicial de 6 meses, pudién-

podrà prorrogar per períodes de 3 mesos fins a un màxim de 18, si les actuacions de tutela judicial ho requerixen. Este període tindrà consideració de període de cotització efectiva a efectes de les prestacions corresponents de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i desocupació.

4. En cessar les causes de suspensió el personal tindrà dret a la reincorporació al lloc reservat en tots els supòsits a què es referix el punt 1, excepte en els assenyalats en les lletres a) i b)

5. En el supòsit d'Incapacitat Temporal, cessarà el dret a reserva si la persona afectada és declarada en situació d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa, d'acord amb la legislació vigent sobre Seguretat Social.

#### Article 16-. Extinció del contracte de treball

El contracte de treball s'extingirà per les causes establides en l'Estatut dels Treballadors i per les següents:

a) Per acord mutu de les parts.

b) Per les causes consignades vàlidament en el contracte, llevat que estes constituïsquen abús de dret manifest per part de l'entitat.

c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte

d) Per dimissió del treballador/a, on haurà d'haver preavís de 15 dies.

e) Per mort, gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta, sense perjuí del que estableix l'article 48.2 de l'Estatut dels Treballadors.

f) Per jubilació del treballador/a.

g) Per acomiadament del treballador/a.

h) Per causes objectives legalment procedents.

i) Per sol·licitar-ho la víctima de violència de gènere.

#### Article 17. Clàusula de subrogació del personal

A fi de mantindre l'estabilitat dels treballadors i de les treballadores en l'ocupació, aconseguir la professionalització del sector, i evitar en la mesura que siga possible la proliferació de contenciosos, l'absorció del personal, entre els que se succeisquen en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional del present conveni, es durà a terme en els termes indicats en el present article.

En les entitats afectades pel present conveni col·lectiu, quan l'activitat en un centre de treball cesse, per finalització o modificació total o parcial del concurs, subvenció, concert o contracte amb l'administració pública que corresponga, i siga adjudicatària d'esta activitat una altra entitat, està última estarà obligada a subrogar-se i absorbir els treballadors i les treballadores adscrits afectats, respectant-los i conservant en la seua integritat, amb caràcter personal i irrenunciable, la seua categoria, antiguitat, salari i la resta de drets laborals i sindicals reconeguts en conveni, pactes d'entitat i condicions personals.

1. L'entitat ixent, haurà de comunicar per escrit, als treballadors i treballadores afectats, i als seus representants, en el terme improrrogable de quinze dies naturals anteriors a la seua execució pràctica, la pèrdua de l'adjudicació dels serveis, així com el nom de la nova entitat adjudicatària, tan prompte com conega esta dada.

2. Així mateix, serà necessari que l'entitat que cessa en el servei, notifique per escrit en el mateix termini de quinze dies naturals abans del cessament o en quinze dies des de la data de comunicació fefaent del cessament, a la nova entitat adjudicatària i a la comissió paritària del present conveni, la relació de treballadores i treballadors en què ha d'operar-se la subrogació de l'entitat, i pose a disposició de l'entitat adjudicatària, en un termini mínim de tres dies hàbils abans que esta comience la prestació del servei o des que conega directament la subrogació, la documentació següent:

1. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social i primes d'accidents de treball de tots els treballadors la subrogació dels quals es pretén o corresponga.

2. Fotocòpia de les sis últimes nòmines o rebuts de salaris mensuals dels treballadors afectats per la subrogació.

dose prorrogar por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18, si las actuaciones de tutela judicial lo requieren. Este periodo tendrá consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo.

4. Al cesar las causas de suspensión el personal tendrá derecho a la reincorporación al puesto reservado en todos los supuestos a que se refiere el punto 1, excepto en los señalados en las letras a) y b)

5. En el supuesto de Incapacidad Temporal, cesará el derecho a reserva si la persona afectada es declarada en situación de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, de acuerdo con la legislación vigente sobre Seguridad Social.

#### Artículo 16-. Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y por las siguientes:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la entidad.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

d) Por dimisión del trabajador/a, debiendo mediar preaviso de 15 días.

e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por jubilación del trabajador/a.

g) Por despido del trabajador/a.

h) Por causas objetivas legalmente procedentes.

i) Por solicitarlo la víctima de violencia de género.

#### Artículo 17. Cláusula de subrogación del personal

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector, y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, la absorción del personal, entre quienes se sucedan en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En las entidades afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial del concurso, subvención, concierto o contrata con la administración pública que corresponda, y sea adjudicataria de esta actividad otra entidad, está última vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras adscritos afectados, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su categoría, antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de entidad y condiciones personales.

1. La entidad saliente, deberá comunicar por escrito, a los trabajadores y trabajadoras afectadas, y a sus representantes, en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a su ejecución práctica, la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva entidad adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de este dato.

2. Asimismo será necesario que la entidad que cesa en el servicio, notifique por escrito en el mismo plazo de quince días naturales antes del cese o en quince días desde la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva entidad adjudicataria y a la comisión paritaria del presente convenio, la relación de trabajadoras y trabajadores en los que debe operarse la subrogación entidadarial, poniendo a disposición de la entidad adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3. Fotocòpia dels TC1 i TC2 de cotització de la Seguretat Social dels últims sis mesos, en els quals figuren els treballadors afectats.

4. Fotocòpia del comunicat d'alta en la Seguretat Social dels treballadors afectats.

5. Fotocòpia del llibre de matrícula o document fefaent de l'entitat on es troben inscrits els treballadors afectats per la subrogació.

6. Relació de tot el personal objecte de la subrogació, en la qual s'especifique nom, cognoms, document nacional d'identitat, domicili, número d'affiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada i horari, modalitat de contractació i data de gaudi de les vacances.

7. Fotocòpia dels contractes de treball que tinguen subscrits els treballadors afectats.

8. Documentació acreditativa de la situació de baixa per incapacitat temporal, risc durant l'embaràs o maternitat d'aquelles treballadores i treballadors que, trobant-se en estes situacions hagen de ser absorbits, indicant el període que porten així i les causes. Així com els que es troben en excedència, o qualsevol altre supòsit de suspensió de contracte amb reserva o expectativa de reingrés, sempre que hagen prestat els seus serveis en el centre o centres de treball, i que reunisquen les condicions establecides per a la subrogació.

9. Còpia de document diligenciat per cada treballador afectat, en el qual es faça constar que este ha rebut de l'entitat ixent la seu liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, i que no queda pendent cap quantitat.

10. Còpia de l'acta de les últimes eleccions sindicals realitzades en l'entitat i de les notificacions de constitució formal de secció sindical i nomenament de delegats sindicals.

3. L'incompliment per part de l'entitat ixent dels requisits exposats en este article, no eximix de l'obligatorietat de la subrogació per part de la nova entitat adjudicatària.

4. Si l'entitat cessant té descoberts en la cotització de la Seguretat Social, dels treballadors i de les treballadores afectats per la subrogació, la nova entitat adjudicatària els subrogarà igualment, i estos hauran de formular per a això la denúncia corresponent davant de l'autoritat laboral contra l'entitat cessant i contra l'entitat principal contractant del servei quedant eximida la nova entitat de qualsevol responsabilitat per descobert en les cotitzacions anteriors.

### Capítol III Organització del treball

#### Article 18. Organització en el treball

L'organització tècnica i pràctica del treball, amb subjecció a les normes contingudes en este conveni col·lectiu i les lleis vigents, és facultat exclusiva de la direcció de l'entitat.

Les entitats podran establir, d'acord amb el paràgraf anterior, un sistema d'organització del treball basat en les necessitats de l'entitat, del col·lectiu a qui es dirigeix la acció i els valors de l'entitat sobre els quals informaran els representants dels treballadors.

#### Article 19. Valoració dels llocs de treball

Les entitats conjuntament amb els representants dels treballadors, i respectant el que estableix el present conveni col·lectiu, hauran de valorar els llocs de treball en el termini màxim de sis mesos des de la publicació en el DOCV del present conveni i revisar la seu valoració en situacions de reorganització, modernització, informatització o automatització dels seus sistemes i mètodes. Els representants dels treballadors, a opció d'estos, podrán estar assistits per tècnics propis.

La valoració consistirà en la definició de grups, categories i funcions dels llocs de treball de l'entitat.

Una vegada conclosa la valoració i classificació dels llocs, l'entitat garantirà la publicitat entre tot el personal del seu resultat i facilitarà de forma individualitzada al personal un document on consten tots els

3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5. Fotocopia del libro de matrícula o documento fehaciente de la entidad donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras y trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan las condiciones establecidas para la subrogación.

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

10. Copia del acta de las últimas elecciones sindicales realizadas en la entidad y de las notificaciones de constitución formal de sección sindical y nombramiento de delegados sindicales.

El incumplimiento por parte de la entidad saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva entidad adjudicataria.

Si la entidad cesante tuviese descubiertos en la cotización de la Seguridad Social, de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la nueva entidad adjudicataria subrogará igualmente a los mismos, debiendo estos formular para ello, la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra la entidad cesante y contra la entidad principal contratante del servicio quedando eximida la nueva entidad de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones anteriores.

### Capítulo III Organización del trabajo

#### Artículo 18. Organización en el trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la entidad.

Las entidades podrán establecer, de acuerdo con el párrafo anterior, un sistema de organización del trabajo basado en las necesidades de la entidad, el colectivo a quien se dirija la acción y los valores de la entidad del que informarán a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 19. Valoración de los puestos de trabajo

Las entidades conjuntamente con los representantes de los trabajadores, y respetando lo establecido en el presente convenio colectivo, deberán valorar los puestos de trabajo en el plazo máximo de seis meses desde la publicación en el DOCV del presente convenio y revisar su valoración en situaciones de reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos. Los representantes de los trabajadores, a opción de éstos, podrán estar asistidos por técnicos propios.

La valoración consistirá en la definición de grupos, categorías y funciones de los puestos de trabajo de la entidad.

Concluida la valoración y clasificación de los puestos, la entidad garantizará la publicidad entre todo el personal del resultado de la misma, facilitando de forma individualizada al personal un documento

elements de la valoració, la classificació i les funcions referides al seu lloc específic.

#### Article 20. Prestació del treball i col·laboració amb l'entitat

El treballador/a prestarà la classe i l'extensió de treball que marquen les lleis, les normes de compliment obligat, el present conveni col·lectiu i el contracte de treball.

És deure primordial del treballador/a, la diligència en l'exercici del seu treball, l'interés a procurar la bona marxa de l'entitat, i les entitats s'obliguen a posar al seu abast, els mitjans necessaris perquè puguen executar el seu treball en les millors condicions de comoditat, seguretat, salut i higiene.

El treballador/a cuidarà de les màquines i utensilis l'ús i el maneig dels quals se li confie, les mantindrà en perfecte estat i serà responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que es produïsquen de forma intencionada o per abandó.

Queda prohibida la utilització de màquines i de mitjans de l'entitat fora de l'exercici del treball assignat i la lògica relacional

Els treballadors/es, estan obligats a mantindre el degut sigil i, si és el cas, el més estrict secret professional sobre tots aquells coneixements, dades, informes, etc., de tipus personal o privat, que sobre els membres integrants de les seues entitats o assumpthes relacionats amb elles, a què tinguen accés per raó del seu lloc de treball.

#### Article 21. Coordinació laboral

L'equip directiu i l'equip de professionals estableixerà els mecanismes de coordinació necessaris per a implementar les decisions acordades i el bon funcionament del servei.

Tot treballador/a està obligat a executar tots els treballs que li ordenen els seus superiors, dins de les comeses pròpies de la seu competència professional i de les funcions del lloc de treball.

Si les ordres donades comprenen menyspreu o abús d'autoritat, no seran de compliment obligat, i els fets s'hauran de comunicar als màxims responsables de cada entitat, als representants dels treballadors, i a la inspecció de treball, perquè cesen de forma immediata o s'abstinguen en el futur de donar les dites ordres. De la mateixa manera l'entitat velarà de forma activa a fi d'evitar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'assetjament psicològic, sense menoscabament de les accions legals que estos actes puguen ocasionar.

#### Article 22. Reclamacions dels treballadors/es

Tot treballador/a, podrà comunicar a l'entitat, de forma correcta i respectuosa, tots aquells dubtes, queixes o peticions que es relacionen amb la prestació del seu treball, bé directament o per conducte dels seus representants, i l'entitat estarà obligada a contestar, en el termini més breu possible, totes les qüestions així plantejades, tractant de resoldre-les.

#### Article 23. Classificació professional

##### Article 23.1 Grups professionals.

S'estableixen els grups professionals següents:

###### Grup A

S'inclouen en este grup aquells treballadors que duguen a terme funcions consistentes en la realització d'activitats complexes amb objectius definits dins del seu nivell acadèmic que serà de llicenciat universitari o equivalents, incloent-hi les habilitacions professionals regulades legalment i que en l'exercici del seu treball requerixen un alt grau de coneixements professionals que exercixen sobre un o diversos sectors d'activitat, amb objectius definits i alt grau d'exigència en els factors d'iniciativa, autonomia i responsabilitat.

###### Grup B

S'inclou en este grup el personal que exercix funcions pròpies de la seua titulació, que serà equivalent a diplomat universitari, incloent-hi les habilitacions professionals regulades legalment.

###### Grup C

S'agrupen en esta categoria les titulacions de Batxiller Superior, Formació Professional superior (II) o experiència demostrada de tres anys en la professió.

en el que consten todos los elementos de la valoración, clasificación y funciones referidas a su puesto específico.

#### Artículo 20. Prestación del trabajo y colaboración con la entidad

El trabajador/a prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, las normas de obligado cumplimiento, el presente convenio colectivo y el contrato de trabajo.

Es deber primordial del trabajador/a, la diligencia en el desempeño de su trabajo, el interés en procurar la buena marcha de la entidad, obligándose las entidades a poner al alcance de estos, los medios necesarios para que puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, seguridad, salud e higiene.

El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confie, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada o por abandono.

Queda prohibido la utilización de máquinas y medios de la entidad fuera del desempeño del trabajo asignado y la lógica relacional

Los trabajadores/as, están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc. de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de sus entidades, o asuntos relacionados con ellas, tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

#### Artículo 21. Coordinación laboral

El equipo directivo y equipo de profesionales, establecerá los mecanismos de coordinación necesarios para implementar las decisiones acordadas y el buen funcionamiento del servicio.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional y de las funciones del puesto de trabajo.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de cada entidad, de los representantes de los trabajadores, y de la inspección de trabajo, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes. Del mismo modo la entidad velará de forma activa a fin de evitar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y mobbing, sin menoscabo de las acciones legales que dichos actos pudiesen ocasionar

#### Artículo 22. Reclamaciones de los trabajadores/as

Todo trabajador/a, podrá poner en conocimiento de la entidad, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionen con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes, viiniendo la entidad obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

#### Artículo 23. Clasificación profesional

##### Artículo 23.1 Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

###### Grupo A

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que lleven a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico que será de licenciado universitario o equivalentes, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente y que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

###### Grupo B

Se incluye en este grupo el personal que desempeña funciones propias de su titulación, que será equivalente a diplomado universitario, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente.

###### Grupo C

Se agrupan en esta categoría las titulaciones de Bachiller Superior, Formación Profesional superior (II) o experiencia demostrada de tres años en la profesión.

#### Grup D

Pertanyen a este grup tots aquells treballadors i treballadores que amb graduat en educació secundària, titulació de FP I o experiència equivalent de dos anys en la professió, exercisquen funcions auxiliars

#### Grup E

S'inclouen en este grup professional aquells empleats que exercisquen tasques que es realitzen seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, i que normalment exigixen coneixement o experiència elementals.

#### Article 23.2 Categories professionals.

Enquadrades en cada grup professional s'establixen les categories professionals segons el major nivell de formació establert en el sistema educatiu per a cada una d'elles.

Davant de possibles modificacions del sistema educatiu, la Comissió Paritària del conveni estableindrà les correccions oportunes.

D'esta manera, sense ser excloents ni obligatories quant a la seua existència en les entitats es definixen les categories establides en l'anex II.

#### Article 23.3 Categories funcionals

Independentment del grup i/o categoria professional es podrà exercir temporalment alguna de les categories funcionals següents de coordinació o direcció amb responsabilitat directa sobre personal del mateix o distint grup professional, coordinant, dirigint o supervisant el treball d'estos i realitzant, així mateix, funcions pròpies de la seua formació i experiència, tal com es definixen en l'annex III

Estes categories donaran lloc a la percepció del plus retributiu corresponent segons el que estableix l'annex de taules salarials.

- director/a Entitat
- Subdirector/a
- director/a sector
- director/a programa
- Direcció Administrativa
- Coordinació Tècnica o d'oficis

#### Article 24. Mobilitat funcional

Sempre que ho requerisquen els servis, amb comunicació prèvia als representants dels treballadors, l'entitat podrà adscriure un treballador/a per a realitzar tasques diferents de les que de forma habitual presta, dins de la seua titulació acadèmica o grup professional. La mobilitat funcional al si dels servis s'haurà d'efectuar sense perjui dels drets bàsics i professionals del personal. Els canvis funcionals s'hauran d'efectuar aplicant criteris objectius relacionats amb les aptituds, la formació, l'experiència i l'antiguitat.

En els llocs de treball en què conste com a requisit la possessió del permís de conduir, si per causes alienes a la voluntat del treballador este el perd, l'entitat haurà de procedir durant el temps de suspensió, a una adscripció de la treballadora o treballador afectat per a la realització de tasques distintes que no comporten la conducció.

#### Article 25. Treballs de superior i inferior categoria

Quan així ho exigisquen les necessitats del servici, amb l'acord previ amb els representants dels treballadors, l'entitat podrà encarregar als seus treballadors/es, l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior o inferior a la que tenen.

Els treballs de categoria superior o inferior s'assignaran aplicant criteris objectius relacionats amb les aptituds, la formació, l'experiència i l'antiguitat.

Quan realitzen treballs de categoria superior, la persona afectada tindrà dret a la retribució corresponent a la categoria que estiga exercint en cada moment.

Si el treballador/a realitza les funcions de categoria superior durant un període de sis mesos durant un any, o vuit mesos dins d'un període de vint-i-quatre mesos, consolidarà la categoria

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'entitat necessita destinar un treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, només podrà fer-ho pel temps

#### Grupo D

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que con graduado en educación secundaria, titulación de FP I o experiencia equivalente de dos años en la profesión, desempeñen funciones auxiliares

#### Grupo E

Se incluyen en este grupo profesional aquellos empleados que desempeñen tareas que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, y que normalmente exigen conocimiento o experiencia elementales.

#### Artículo 23.2 Categorías profesionales.

Encuadradas en cada grupo profesional se establecen las categorías profesionales según el mayor nivel de formación establecido en el sistema educativo para cada una de ellas.

Ante posibles modificaciones del sistema educativo, la Comisión Paritaria del convenio establecerá las oportunas correcciones.

De esta forma, sin ser excluyentes ni obligatorias en cuanto a su existencia en las entidades se definen las categorías establecidas en el anexo II.

#### Artículo 23.3 Categorías funcionales

Independientemente del grupo y/o categoría profesional se podrá ejercer temporalmente alguna de las siguientes categorías funcionales de coordinación o dirección con responsabilidad directa sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando, dirigiendo o supervisando el trabajo de estos y realizando, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia, tal y como se definen en el anexo III

Estas categorías darán lugar a la percepción de su correspondiente plus retributivo según lo establecido en el anexo de tablas salariales.

- director/a Entidad
- Subdirector/a
- director/a sector
- director/a programa
- Dirección Administrativa
- Coordinación Técnica o de oficios

#### Artículo 24. Movilidad funcional

Siempre que lo requieran los servicios, previa comunicación a los representantes de los trabajadores la entidad podrá adscribir a un trabajador/a para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del personal. Los cambios funcionales se efectuarán aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad.

En los puestos de trabajo en que conste como requisito la posesión del carné de conducir, si por causas ajenas a la voluntad del trabajador se perdiera el mismo, la entidad deberá proceder durante el tiempo de suspensión, a una adscripción de la trabajadora o trabajador afectado para la realización de tareas distintas que no conlleven la conducción.

#### Artículo 25. Trabajos de superior e inferior categoría

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la entidad podrá encomendar a sus trabajadores/as, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior a la que ostenten.

Los trabajos de superior o inferior categoría se asignarán aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad.

Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona afectada, tendrá derecho a la retribución correspondiente a la categoría que estuviera desempeñando en cada momento.

Si el trabajador/a desarrollara las funciones de superior categoría durante un periodo de seis meses durante un año, o ocho meses dentro de un periodo de veinticuatro meses, consolidará la categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la entidad precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo

imprescindible amb un màxim de 3 mesos, i l i mantindrà la retribució i la resta de drets de la seua categoria professional. A partir del tercer mes, es procedirà a incloure rotació de les funcions del lloc entre la resta de treballadors o treballadores.

#### Article 26. Mobilitat geogràfica

Totes aquelles entitats que tinguen seus en localitats distintes permetran a la víctima de violència de gènere que ho sol·licite, la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'entitat durant 6 mesos, amb reserva de lloc de treball. Als 6 mesos la persona treballadora podrà optar per tornar al lloc inicial o continuar en el nou, i en este cas perderà la reserva del lloc inicial.

L'entitat té l'obligació d'informar sobre les vacants existents a les persones en esta situació.

### Capítol IV Condicions laborals

#### Article 27. Jornada laboral

La jornada setmanal serà computada a raó de trenta-set hores i mitja setmanals (37.5h), els dies 24 i 31 de desembre es comptabilitzarán en el total general a mitja jornada per la qual cosa el còmput horari anual serà de 1.665 hores o 1.672 hores i 30 minuts en anys bisestos

La duració màxima de la jornada setmanal ordinària per a les diferents categories professionals no serà mai superior a 40 hores de treball efectiu.

Quan la distribució de la jornada supose més de cinc hores (5) de treball continuat, els treballadors i les treballadores tindran trenta minuts (30) de descans, computats com de treball efectiu.

El personal gaudirà d'una pausa mínima de 12 hores entre el final i l'inici de cada jornada.

Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal continuat de 48 hores, preferentment en dissabte i diumenge.

Quan els dies de descans siguin alternatius o rotatius, es lliurarà almenys dos caps de setmana al mes.

No obstant això, i per raó de les característiques del lloc de treball, si s'ha d'atendre el servei en dissabte, diumenge o festiu es compensarà amb altres de la setmana que es computaran en termes trimestrals i en l'equivalència, d'1 hora (una) treballada en horari en què li correspondrà descans, serà compensada amb 1'45 (una hora quaranta-cinc minuts).

Es considerarà horari nocturn el comprés entre les 22 hores de la nit i les 8 del matí. Les hores realitzades en esta franja horària seran compensades amb el complement de nocturnitat pactat en les taules salarials.

La jornada de treball dels treballadors nocturns no podrà excedir vuit hores diàries de mitjana, en un període de referència de quinze dies. Estos treballadors no podran realitzar hores extraordinàries.

Es considerarà treballador nocturn aquell que realitza normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seua jornada diària de treball, així com aquell que es preveja que pot realitzar en este període una part no inferior a un terç de la seua jornada de treball anual.

Es considera treball a torns tota forma d'organització del treball segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, que implica per al treballador la necessitat prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

En les entitats amb prestació de serveis durant les vint-i-quatre hores del dia, en l'organització dels torns s'haurà de tindre en compte la rotació d'estos i que cap treballador estiga en el de nit més de dues setmanes consecutives.

Els treballadors amb treball a torns seran compensats amb el complement de torns pactat en les taules salarials.

Cada entitat, d'acord amb la representació sindical dels treballadors estableixerà:

– L'horaire entorn del qual s'estructurà el personal integrat en les diferents àrees d'intervenció.

por el tiempo imprescindible con un máximo de 3 meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. A partir del tercer mes, se procederá a incluir rotación de las funciones del puesto entre el resto de trabajadores o trabajadoras.

#### Artículo 26. Movilidad geográfica

Todas aquellas entidades que tengan sedes en distintas localidades permitirán a la víctima de violencia de género que lo solicite la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la entidad durante 6 meses, con reserva de puesto de trabajo. A los 6 meses la persona trabajadora podrá optar por volver al puesto inicial o continuar en el nuevo, en cuyo caso perderá la reserva del puesto inicial.

La entidad tiene la obligación de informar de las vacantes existentes a las personas en esta situación.

### Capítulo IV Condiciones laborales

#### Artículo 27. Jornada laboral

La jornada semanal será computada a razón de treinta y siete horas y media semanales (37.5h), los días 24 y 31 de diciembre se contabilizarán en el total general a media jornada por lo que el cómputo horario anual será de 1.665 horas o 1.672 horas y 30 minutos en años bisestos

La duración máxima de la jornada semanal ordinaria para las diferentes categorías profesionales no será nunca superior a 40 horas de trabajo efectivo.

Cuando la distribución de la jornada, suponga más de cinco horas (5) de trabajo continuado, los trabajadores y trabajadoras, tendrán treinta minutos (30) de descanso, computados como de trabajo efectivo.

El personal disfrutará de una pausa mínima de 12 horas entre el final y el inicio de cada jornada.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo.

Cuando los días de descanso sean alternativos o rotativos, se librará al menos dos fines de semana al mes.

No obstante y en atención a las características del puesto de trabajo, si fuese necesario la atención del servicio en sábado, domingo o festivo se compensará con otros de la semana computándose en términos trimestrales y en la equivalencia, de 1 hora (una) trabajada en horario en que le correspondería descanso, será compensada con 1'45 (una hora cuarenta y cinco minutos).

Se considerara horario nocturno el comprendido entre las 22 horas de la noche y las 8 de la mañana. Las horas realizadas en dicha franja horaria serán compensadas con el complemento de nocturnidad pactado en las tablas salariales.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las entidades con prestación de servicios durante las veinticuatro horas del día, en la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador este en el de noche más de dos semanas consecutivas.

Los trabajadores con trabajo a turnos serán compensados con el complemento de turnicidad pactado en las tablas salariales.

Cada entidad, de acuerdo con la representación sindical de los trabajadores establecerá:

– El horario en torno al cual, se estructurará el personal integrado en las diferentes áreas de intervención.

– El quadrant de distribució de la jornada, que serà elaborat per a tot l'any durant el mes de gener i s'exposarà de forma visible en cada centre de treball, en el qual haurà de constar per setmanes i dies la distribució de la jornada mensual o anual amb l'horari de treball, els festius, els descansos setmanals i entre jornades.

– Els criteris de prioritat perquè els professionals que necessiten adaptacions horàries en funció de condicions personals (fills a càrrec, motius de salut, estudis reglats,...), puguen sol·licitar estes modificacions.

Cada equip professional podrà establir, en acord amb l'equip directiu, ajustos horaris motivats per qüestions d'intervenció concreta dels quals es donarà compte a la representació sindical dels treballadors.

Les modificacions de l'horari habitual del personal, tant individual com col·lectivament, hauran de ser notificades per ser negociades amb 72 hores d'antelació a la representació sindical dels treballadors, llevat de concurrencia de circumstàncies urgents i imprevisibles.

Es permetrà l'adaptació del torn o la flexibilitat horària a la víctima de violència de gènere que ho necessite per a fer efectiva la seu protecció o el dret a l'assistència social integral, i haurà d'haver sempre denúncia.

Serà la víctima de violència de gènere qui concrete l'adaptació horària que necessita amb informació prèvia a l'entitat per a coordinar-la.

#### Article 28. Reducció de la jornada

La víctima de violència de gènere, per a fer efectiva la seu protecció o el dret a l'assistència social integral, tindrà dret a reducció de jornada, concretarà la reducció horària que necessita i informarà l'entitat per a la seu coordinació.

Els drets a este respecte referents a conciliació de la vida familiar i laboral es despleguen en l'article 37.

El treballador que per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la seu jornada laboral completa, podrà acollir-se, amb certificació prèvia sobre este aspecte de l'òrgan administratiu que li corresponga, a la reducció de fins a la meitat de la seu jornada, amb disminució proporcional de retribucions.

Per al càlcul del valor hora aplicable a les reduccions de jornada es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que perceba l'interessat dividida entre el nombre de dies naturals del mes corresponent i, al seu torn, este resultat pel nombre d'hores que es tinga obligació de complir, de mitjana, cada dia.

#### Article 29. Vacances

Els treballadors/es afectats per este conveni col·lectiu gaudiran anualment de 23 dies laborals de vacances retribuïdes, o la part proporcional al temps treballat des del seu ingrés fins al 31 de desembre, arredonint a l'alça el resultat decimal major a 5 per excés.

Les vacances que corresponguen podran fraccionar-se en dos períodes sent un d'ells com a mínim de 5 dies laborables.

A efectes de determinar el període computable per al càlcul de les vacances anuals, les absències del treball per motius independents de la voluntat del treballador, com ara malaltia, accident o maternitat, llicència o permís per raó de matrimoni, per raó d'embaràs, per patir situacions de violència de genere, així com la resta de llicències i permisos previstos legalment i en este conveni, computaran com a serveis efectius.

Les vacances es gaudiran l'any natural corresponent excepte en els supòsits en què una treballadora no haja pogut gaudir-ne en la forma ordinària per haver unit una llicència per risc en l'embaràs a la posterior llicència de maternitat, en estos casos s'ampliarà fins a l'any següent el termini per a gaudir les vacances anuals.

La forma de gaudi de les vacances s'acordarà entre l'entitat i els representants dels treballadors, abans del dia 31 de març de cada any. Es procurarà que els torns s'efectuen de comú acord entre el personal, complint els criteris que, amb vista al bon funcionament del servei es plantegen per l'entitat, amb negociació prèvia amb els representants

– El cuadrante de distribución de la jornada, que será elaborado para todo el año durante el mes de enero y se expondrá de forma visible en cada centro de trabajo. En él constarán por semanas y días la distribución de la jornada mensual o anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornadas.

– Criterios de prioridad para que los profesionales que necesiten adaptaciones horarias en función de condiciones personales (hijos a cargo, motivos de salud, estudios reglados,...), puedan solicitar dichas modificaciones.

Cada equipo profesional podrá establecer, en acuerdo con el equipo directivo, ajustes horarios motivados por cuestiones de intervención concreta de los que se dará cuenta a la representación sindical de los trabajadores.

Las modificaciones del horario habitual del personal, tanto individual como colectivamente, tendrán que ser notificadas para su negociación con 72 horas de antelación a la representación sindical de los trabajadores, salvo concurrencia de circunstancias urgentes e imprevistas.

Se permitirá la adaptación del turno o flexibilidad horaria a la víctima de violencia de género que lo precise para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, debiendo mediar siempre denuncia

Será la víctima de violencia de género quién concrete la adaptación horaria que necesita previa información a la entidad para coordinación de la misma.

#### Artículo 28. Reducción de la jornada

La víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a reducción de jornada, concretará la reducción horaria que necesita e informará a la entidad para su coordinación.

Los derechos a este respecto referentes a conciliación de la vida familiar y laboral se desarrollan en el artículo 37.

El trabajador que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo por el órgano administrativo que le corresponda, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

Para el cálculo del valor hora aplicable a las reducciones de jornada se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el interesado dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

#### Artículo 29. Vacaciones

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo disfrutarán anualmente de 23 días laborales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional al tiempo trabajado desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando al alza el resultado decimal mayor a 5 por exceso.

Las vacaciones que correspondan podrán fraccionarse en dos períodos siendo uno de ellos como mínimo de 5 días laborables.

A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador, tales como enfermedad, accidente o maternidad, licencia o permiso por razón de matrimonio, por razón de embarazo, por sufrir situaciones de violencia de género, así como el resto de licencias y permisos previstos legalmente y en este convenio, computarán como servicios efectivos.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural correspondiente salvo en los supuestos en los que una trabajadora no haya podido disfrutarlas en la forma ordinaria por haber unido una licencia por riesgo en el embarazo a la posterior licencia de maternidad, en estos casos se ampliará hasta el año siguiente el plazo para disfrutar las vacaciones anuales.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la entidad y los representantes de los trabajadores, antes del día 31 de marzo de cada año. Se procurará que los turnos se efectúen de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que, en orden al buen funcionamiento del servicio se planteen por la entidad, previa negocia-

sindicals. En cas de discrepàncies servirà com a principi general a tindre en compte per a la fixació dels períodes de vacances, el de rotació de tot el personal, perquè no sempre corresponga un mateix període als mateixos empleats. El temps de gaudi habitual, serà el comprès entre l'1 de juny i el 31 de setembre.

El personal tindrà dret a:

- Retardar les seues vacances si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal.
- La interrupció del període de vacances quan hi haja hospitalització justificada no voluntària, per a reprendre-les posteriorment fins a completar els dies que li resten.
- Acomodar el gaudi de les vacances amb justificació prèvia de les circumstàncies, en casos de:
  - Embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos
  - Separació legal, divorci o viudetat
  - Ser víctima de violència de gènere

Les vacances anuals no podran ser compensades en metàl·lic. Hauran de gaudir-se dins de l'any natural i no es podran acumular-se per a l'any següent, llevat del personal que cesse per voluntat pròpia, acabament de contracte, jubilació, acomiadament o defunció, que tindrà dret que se li incloga en la liquidació l'import de la part proporcional de les vacances meritades i no gaudides, pel període treballat dins de l'any.

#### Article 30. Hores extraordinàries

Amb caràcter general, no es realitzaran hores extraordinàries a fi d'afavorir la creació d'ocupació.

El nombre d'hores extraordinàries, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors no podrà ser superior a vuitanta a l'any, excepte els supòsits per a previndre o reparar siniestres i altres danys extraordinaris i urgents o necessitats excepcionals requerides pels programes.

Les hores extraordinàries es compensaran preferentment en temps de descans en la jornada laboral en el termini màxim de tres mesos des de la seua realització.

En el supòsit que, per necessitats del servei, que hauran de ser justificades per escrit i comunicades a la representació de treballadors, no siga possible la compensació en temps segons el que estableix el paràgraf anterior, la compensació serà econòmica.

Per al càlcul del valor hora es dividiran les retribucions brutes integres mensuals, que perceba el personal, més la part proporcional de les dues pagues extraordinàries en ambdós casos exclusos els triennis, per 30 i al seu torn este resultat pel nombre d'hores que el personal tinga obligació de complir de mitjana cada dia.

Les hores extraordinàries realitzades pel treballador o treballadora com a prolongació de la seua jornada de treball, tant a l'inici com al final d'esta, seran compensades incrementant-les en 1/3 (1 hora de treball es compensarà amb 1 hora 20 minuts).

Les hores extraordinàries realitzades pel treballador o treballadora en dies que li corresponga descans seran compensades incrementant-les en 45 minuts.

Els treballadors menors de 18 anys no realitzaran hores extraordinàries.

Les persones contractades a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits de realitzar-se per a previndre o reparar siniestres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seua compensació com a hores extraordinàries.

Es passarà relació mensual de les hores extraordinàries realitzades als representants dels/es treballadors/es i delegats/des sindicals.

La realització d'hores extraordinàries requerirà la voluntariat del treballador/a i en cas de no haver-hi voluntariat, s'establirà un sistema rotatiu.

En tot cas, el personal que puga acollir-se a qualsevol dels supòsits recollits en els articles 28 i 37 respecte a reducció de jornada, tindran preferència per a la no realització d'hores extraordinàries.

#### Article 31. Permisos i llicències 31.1 Graus de parentiu

ción con los representantes sindicales. En caso de discrepancias servirá como principio general a tener en cuenta para la fijación de los períodos vacacionales, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados. El tiempo de disfrute habitual, será el comprendido entre el 1 de junio y el 31 de septiembre.

El personal tendrá derecho a:

- Retrasar sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral temporal.
- La interrupción del período de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.
- Acomodar el disfrute de las vacaciones previa justificación de las circunstancias, en casos de:
  - Embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses
  - Separación legal, divorcio o viudedad
  - Ser víctima de violencia de género

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. Deberán disfrutarse dentro del año natural, no pudiendo acumularse para el año siguiente, salvo el personal que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación, despido o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, por el período trabajado dentro del año.

#### Artículo 30. Horas extraordinarias

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o necesidades excepcionales requeridas por los programas.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso en la jornada laboral en el plazo máximo de tres meses desde su realización.

En el supuesto que, por necesidades del servicio, que deberán ser justificadas por escrito y comunicadas a la representación de trabajadores, no fuera posible la compensación en tiempo según lo establecido en el párrafo anterior, la compensación será económica.

Para el cálculo del valor hora se dividirán las retribuciones brutas integrales mensuales, que perciba el personal, más la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias en ambos casos excluidos los trienios, por 30 y a su vez este resultado por el número de horas que el personal tenga obligación de cumplir de media cada día.

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador o trabajadora como prolongación de su jornada de trabajo, tanto al inicio como al final de la misma, serán compensadas incrementándolas en 1/3 (1 hora de trabajo se compensará con 1 hora 20 minutos).

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador o trabajadora en días que le corresponda descanso serán compensadas incrementándolas en 45 minutos.

Los trabajadores menores de 18 años no realizarán horas extraordinarias.

Las personas contratadas a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de realizarse para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes de los/as trabajadores/as y delegados/as sindicales.

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntad del trabajador/a y en caso de no haber voluntad, se establecerá un sistema rotativo.

En todo caso, el personal que pueda acogerse a cualquiera de los supuestos recogidos en los artículos 28 y 37 respecto a reducción de jornada, tendrán preferencia para la no realización de horas extraordinarias.

#### Artículo 31. Permisos y licencias 31.1 Grados de parentesco

En tot els drets previstos en el present conveni col·lectiu segons l'article 915 i següents del Codi Civil, es consideraran familiars de primer grau de l'affectat, per consanguinitat en línia directa: pares i fills; per afinitat en línia colateral: cònjuge; per afinitat en línia directa: sogres, nora i gendre. Es consideraran familiars de segon grau, per consanguinitat: germans i avis del titular i néts; per afinitat: avis del cònjuge, cunyada i cunyat.

Així mateix, de conformitat amb l'article 8 de la Llei 1/ 2001, de 6 d'abril, de la Generalitat Valenciana s'aplicaran a les parelles de fet amb certificat d'estar inscrites en el Registre Públic Oficial d'Unions de Fet els mateixos drets que als cònjuges.

Així mateix, es considerarà persona dependent la que com a tal es considere prèvia resolució judicial o certificació de serveis socials.

### 31.2 Terminis de preavís de permisos i llicències

Els permisos i llicències referits en este capítol que corresponguen a situacions previsibles se sol·licitaran a la persona responsable de l'entitat com a mínim amb 48 hores d'antelació.

#### Article 32. Permisos retribuïts.

En esta matèria caldrà ajustar-se al que disposa, entre altres normes, l'Estatut dels Treballadors, i el que preveu la Llei 39/1999, de 5 de novembre, i les seues modificacions, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Els permisos previstos en el present punt i en l'article 37 seran compatibles i no necessàriament consecutius.

Els permisos retribuïts directament vinculats a conciliació de la vida familiar i laboral es troben recollits en l'article 37.

Tot treballador/a, avisant amb l'antelació possible i posterior justificació, tindrà dret als permisos retribuïts següents:

a) Per matrimoni o inscripció en el registre d'unions de fet: quinze dies naturals que podran acumular-se al període de vacances.

b) El dia de la celebració del matrimoni o inscripció en el registre d'unions de fet dels parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

c) Per defunció, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari o malaltia greu:

– Tres dies laborables en els casos de cònjuge, familiars de primer grau, i/o persones dependents a càrrec.

– Dos dies laborables en casos de familiars de segon grau.

Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament de més de 100 km des de la seu residència al lloc del suces el termini s'ampliarà en dos dies laborables més.

Es concedirà permís per malaltia greu, quan hi haja hospitalització o siga acreditada per metge competent la gravetat de la malaltia. Este permís podrà ser concedit cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, estos dies de permís es podran utilitzar seguits o alternats, a petició del treballador o treballadora.

En el cas que l'hospitalització siga inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no hi haja certificat de gravetat o comunicat mèdic d'alta que aconselle el repòs del malalt amb cures necessidades, este permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'affectat haja estat hospitalitzat.

d) Dos dies laborables en cas de canvi de domicili

e) Pel temps necessari per a acudir a la realització de proves de valoració de coneixements realitzades per organismes oficials, processos selectius per a l'ingrés a qualsevol administració pública o exàmens, sempre que tinga acreditació prèviament davant de l'entitat el treballador/a, que està cursant estudis oficials (reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència o la conselleria respectiva) de qualsevol tipus i que justificarà amb la papereta de l'examen o justificant oficial expedid a este efecte.

f) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establits legalment o convencionalment.

En todo los derechos contemplados en el presente convenio colectivo según el artículo 915 y siguientes del Código Civil, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: padres e hijos; por afinidad en línea colateral: cónyuge; por afinidad en línea directa: suegros, nuera y yerno. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos y abuelos del titular y nietos; por afinidad: abuelos del cónyuge, cuñada y cuñado.

Asimismo, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1/ 2001 de 6 de abril de la Generalitat Valenciana serán de aplicación a las parejas de hecho con certificado de estar inscritas en el Registro Público Oficial de Uniones de Hecho los mismos derechos que a los cónyuges.

Asimismo se considerará persona dependiente la que como tal se considere previa resolución judicial o certificación de servicios sociales.

### 31.2 Plazos de preaviso de permisos y licencias

Los permisos y licencias referidos en este capítulo que correspondan a situaciones previsibles se solicitarán a la persona responsable de la entidad como mínimo con 48 horas de antelación.

#### Artículo 32. Permisos retribuidos.

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en el Estatuto de los Trabajadores, y en lo previsto en la Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, y sus modificaciones, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Los permisos previstos en el presente punto y en el artículo 37 serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

Los permisos retribuidos directamente vinculados a conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidos en el artículo 37.

Todo trabajador/a, avisando con la antelación posible y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho: quince días naturales que podrán acumularse al periodo vacacional.

b) El dia de la celebración del matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho de los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

c) Por fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o enfermedad grave

– Tres días laborables en los casos de cónyuge, familiares de primer grado, y/o personas dependientes a cargo.

– Dos días laborables en casos de familiares de segundo grado.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km desde su residencia al lugar del suceso el plazo se ampliará en dos días laborables más.

Se concederá permiso por enfermedad grave, cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del trabajador o trabajadora.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad o parte médica de alta que aconsejara el reposo del enfermo con necesidad de cuidados, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

d) Dos días laborables en caso de cambio de domicilio

e) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de pruebas de valoración de conocimientos realizadas por organismos oficiales, procesos selectivos para el ingreso a cualquier administración pública o exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la entidad el trabajador/a, que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o la conselleria respectiva) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen o justificante oficial expedido al efecto.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) El personal podrà acudir durant la seu jornada laboral, per necessitats pròpies o de persones dependents a càrrec seu, a consultes, tractament i exploracions de tipus mèdic o psicològic durant el temps indispensable per a la seu realització.

h) El temps necessari per a la recuperació física i/o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut corresponents

i) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter personal, inclosos la realització de tràmits d'acolliment o adopció (nacional/internacional) que no es puguen realitzar fora de la jornada laboral i no requerisquen desplaçament a l'estrange

j) En cas d'interrupció de l'embaràs o realització de la prova d'amniocètesi, es concedirà a la parella un permís de 4 dies laborals i consecutius a partir del fet causant.

k) Formació del treballador o treballadora segons el que disposa el capítol VII.

#### Article 33. Permisos no retribuïts

a) Pel temps indispensable per malaltia de persona dependent a càrrec amb prescripció facultativa de repòs en casa.

b) En els supòsits d'adopcions internacionals el treballador o treballadora podrà disposar del temps indispensable per a la realització del desplaçament, independents de les 16 setmanes de llicència maternal/paternal. Este permís es concedirà totes les vegades que siga necessari el desplaçament.

c) Voluntariat (segons el que estableix la Llei 4/2001 de Voluntariat a la Comunitat Valenciana)

#### Article 34. Llicències retribuïdes

Els treballadors/es podrán gaudir, en funció de les necessitats del servei i fins al 15 de gener de l'any següent, de fins a 5 dies a l'any per assumptes propis que es podran acumular amb les vacances, o la part proporcional, i hauran de sol·licitar-ho per escrit a l'entitat, amb una antelació de quinze dies.

En les entitats de fins a 7 treballadors, només 1 podrà gaudir la llicència en les mateixes dates.

En les entitats de més de 7 treballadors, només el 25% de la plantilla de personal podrà gaudir d'esta llicència en les mateixes dates.

El que disposen els paràgrafs anteriors s'entendrà excepte acord escrit de millora entre els representants dels treballadors i l'entitat.

Cada 3 anys es tindrà dret al gaudi d'un mínim de 100 hores destinades a formació contínua.

Les llicències retribuïdes directament vinculades a situació de conciliació de la vida familiar i laboral es troben recollides en l'article 37.

#### Article 35. Llicències no retribuïdes

1. Es podran sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou en el cas de separació o divorci, i s'haurà de presentar la justificació corresponent.

2. Es podran sol·licitar llicències no retribuïdes amb un màxim d'un dia per a l'assistència a l'enterrament de familiars de tercer o quart grau de consanguinitat o afinitat, que es podrà ampliar fins a un màxim de dos dies si ocorre el suces a més de 100 km de distància,

#### Article 36. Excedència

Els treballadors/es podrán sol·licitar l'excedència voluntària o forçosa en els termes previstos en l'Estatut del Cooperant, Estatut dels Treballadors, i la resta de normativa laboral.

El període en què el personal romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este conveni, el treballador o la treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació, a la participació en els qual haurà de ser convocat per l'Entitat, especialment amb ocasió de la seua reincorporació.

En situacions d'excedència forçosa i recollides en la legislació laboral, es computarà l'excedència durant el temps que dure a efects d'antigüitat i drets passius.

Es concedirà excedència forçosa amb reserva de lloc per la designació o elecció a càrrec públic o per exercir funcions sindicals d'àmbit

El personal podrà acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de personas dependientes a su cargo, a consultas, tratamiento y exploraciones de tipo médico o psicológico durante el tiempo indispensable para su realización.

El tiempo necesario para la recuperación física y/o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud correspondientes

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal, incluidos la realización de trámites de acogimiento o adopción (nacional/internacional) que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral y no requieran desplazamiento al extranjero

En caso de interrupción del embarazo o realización de la prueba de amniocentesis, se concederá a la pareja un permiso de 4 días laborales y consecutivos a partir del hecho causante.

Formación del trabajador o trabajadora según lo dispuesto en el capítulo VII

#### Artículo 33. Permisos no retribuidos

a) Por el tiempo indispensable por enfermedad de persona dependiente a cargo con prescripción facultativa de reposo en casa.

b) En los supuestos de adopciones internacionales el trabajador o trabajadora podrá disponer del tiempo indispensable para la realización del desplazamiento, independientes de las 16 semanas de licencia maternal/paternal. Este permiso se concederá cuantas veces sea necesario el desplazamiento.

c) Voluntariado (según lo establecido en la Ley 4/2001 de Voluntariado en la Comunidad Valenciana)

#### Artículo 34. Licencias retribuidas

Los trabajadores/as podrán disfrutar, en función de las necesidades del servicio y hasta el 15 de enero del año siguiente, hasta 5 días al año para asuntos propios que se podrán acumular con las vacaciones, o la parte proporcional, debiendo solicitarlo por escrito a la entidad, con una antelación de quince días.

En las entidades de hasta 7 trabajadores, solo 1 podrá disfrutar la licencia en las mismas fechas.

En las entidades de más de 7 trabajadores, solo el 25% de la plantilla de personal podrá disfrutar de esta licencia en las mismas fechas.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá salvo acuerdo escrito de mejora entre los representantes de los trabajadores y la entidad.

Cada 3 años se tendrá derecho al disfrute de un mínimo de 100 horas destinadas a formación continua.

Las licencias retribuidas directamente vinculadas a situación de conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidas en el artículo 37.

#### Artículo 35. Licencias no retribuidas

1. Se podrán solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo en el caso de separación o divorcio, debiendo presentar la justificación correspondiente.

2. Se podrán solicitar licencias no retribuidas con un máximo de un día para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse hasta un máximo de dos días si ocurre el suceso a más de 100 km de distancia,

#### Artículo 36. Excedencia

Los trabajadores/as podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el Estatuto del Cooperante, Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa laboral.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este convenio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En situaciones de excedencia forzosa y recogidas en la legislación laboral, se computará la excedencia durante el tiempo que dure a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

Se concederá excedencia forzosa con reserva de puesto por la designación o elección a cargo público o por ejercer funciones sindi-

provincial que impossibiliten l'assistència al treball. El reingrés s'haurà de sol·licitar en el màxim d'un mes des del cessament en el càrrec públic o representatiu sindical.

Segons el que estableix l'Estatut dels Treballadors, el personal amb més d'un any d'antiguitat en l'entitat té dret a una excedència voluntària d'entre quatre mesos a cinc anys, este dret només podrà ser exercit en una altra vegada pel mateix treballador, si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Una vegada conclòs el període d'excedència sol·licitat, el treballador/a haurà de comunicar per escrit a l'entitat, amb un mes d'antelació la data prevista d'incorporació a esta.

L'incompliment d'esta obligació per part de la persona treballadora, serà considerada com una renúncia voluntària a la seua relació laboral vigent amb extinció d'esta.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsca en l'entitat.

Les peticions d'excedència es resoldran per rigorós ordre de presentació en el termini màxim de quinze dies següents al de la seua presentació.

Les excedències directament vinculades a situació de conciliació de la vida familiar i laboral es troben recollides en l'article 37.

#### Article 37. Conciliació de la vida familiar i laboral i protecció de la maternitat i la paternitat

En esta matèria caldrà ajustar-se al que disposen, entre altres normes, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'Estatut dels Treballadors, el que preveu la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm.266 de 6/11/99) i els convenis internacionals ratificats a Espanya

Com a mesura de foment de l'ocupació, en els supòsits de llicència maternal i excedències previstos en este, les persones que en facen ús i ocupen llocs estructurals seran substituïdes, i en la resta de supòsits depèndrà del criteri de l'entitat durant la duració de la situació de què es tracte.

1. Es concediran permisos al personal pel temps indispensable i justificats amb acreditació mèdica (sigu per a tractament propi o de la parella) per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatals i cursos de tècniques per a la preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, en aquelles sessions en què estiga prevista l'assistència també de la parella, així com l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació en els centres assistencials de la Seguretat Social o reconeguts oficialment, sempre que s'acredite que estos centres no compten amb horari d'assistència fora de la jornada de treball de l'interessat o interessada.

2. Durant l'embaràs o part recent, quan hi haja risc, per mínim que este puga ser, per a la salut de la mare o del fetus, i sempre amb prescripció facultativa prèvia, s'adoptaran totes les mesures necessàries per a evitar l'exposició al dit risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Estes mesures inclouran, si és necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Si no és possible esta adaptació o sí, a pesar d'ella, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del seu fetus, i així es certifique i informe en els termes previstos en l'article 26.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, esta haurà de passar a exercir un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat, i s'haurà de determinar, amb consulta prèvia amb els representants dels treballadors, la relació de llocs exempts de riscos a estos efectes així com els llocs alternatius a estos.

El canvi de lloc o funció es durà a terme conforme a les regles i criteris de la mobilitat funcional. En el cas que, després d'aplicar les dites regles, no hi haja lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

cales de àmbit provincial que impossibiliten la asistencia al trabajo. El reingreso se solicitará en el máximo de un mes desde el cese en el cargo público o representativo sindical.

Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el personal con más de un año de antigüedad en la entidad tiene derecho a una excedencia voluntaria de entre cuatro meses a cinco años, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Una vez concluido el período solicitado de excedencia, el trabajador/a deberá comunicar por escrito a la entidad, con un mes de antelación la fecha prevista de incorporación a la misma.

El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora, será considerada como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente con extinción de la misma.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la entidad.

Las peticiones de excedencia se resolverán por riguroso orden de presentación en el plazo máximo de quince días siguientes al de su presentación.

Las excedencias directamente vinculadas a situación de conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidas en el artículo 37.

#### Artículo 37. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección de la maternidad y la paternidad

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores, en lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº266 de 6/11/99) y en los Convenios internacionales ratificados en España

Como medida de fomento del empleo, en los supuestos de licencia maternal y excedencias previstos en este, las personas que hagan uso de los mismos y ocupen puestos estructurales serán sustituidas, y en el resto de supuestos dependerá del criterio de la entidad durante la duración de la situación de que se trate.

1. Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable y justificados con acreditación médica (sea para tratamiento propio o de la pareja) para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, en aquellas sesiones en las que esté prevista la asistencia también de la pareja, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado o interesada.

2. Durante el embarazo o parto reciente, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se adoptarán todas las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o sí, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o de su feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiéndose determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En el supòsit de ser impossible tècnicament o objectivament o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, este canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs, previst en el paràgraf anterior i, segons l'article 26.3 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, la dona treballadora podrà suspèndre el contracte de treball en els termes previstos en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors i amb dret a la prestació regulada en els articles 134 i 135 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball o a un altre compatible amb el seu estat.

El que disposen els paràgrafs 1 i 2 d'este apartat s'aplicarà també durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'INSS, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assistisca facultativament la treballadora o el fill o filla. Així mateix, es podrà declarar que la treballadora afectada passe a la situació de suspensió de contracte per risc durant la lactància natural de fills o filles menors de 12 mesos.

3. Per naixement de fill, adopció o acolliment, el progenitor en actiu disposarà de tres dies laborables, ampliables a altres dos dies en cas de cesària i de la mateixa manera si concorre qualsevol altra situació de greu risc per a la vida de la mare o el fill o filla. Quan en qualsevol dels casos el treballador necessite fer un desplaçament superior als 100 km des de la seua residència habitual al lloc del succés, el permís s'ampliarà en un dia laborable més.

4. Les treballadores afectades per part tindran dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes retribuïdes, ampliables a 18 setmanes, en dues setmanes mes per cada fill o filla en cas de part múltiple distribuïts a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del permís.

En el cas que ambdós progenitors treballen, esta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podran optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de l'efectiva incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat després del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat amb un màxim de 13 setmanes i el permís es podrà computar, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'este còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

5. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats després del part, l'empleada o l'empleat tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

6. Dins de les primeres 20 setmanes de vida del nounat, el pare o parella tindrà dret a la suspensió de contracte durant 13 dies seguits consecutius. En els casos d'hospitalització del nounat podrà ser gaudit de forma discontinua fins a la curació del nounat.

7. Igualment, en el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, el permís tindrà una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció i acolliment múltiple en 2 setmanes per cada fill, a partir del segon. Este permís gaudirà també en els supòsits d'adopció o acolliment de majors de 6 anys, si es tracta de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals, o per vindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inscripció social i familiar degudament acreditada pels serveis competents. El permís s'iniciarà a petició del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'aco-

En el supuesto de ser imposible técnica u objetivamente o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, dicho cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, previsto en el párrafo anterior y, según el 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la mujer trabajadora podrá suspender el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 de este apartado será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud a que asista facultativamente a la trabajadora o al hijo o hija. Podrá asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de 12 meses.

3. Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el progenitor en activo dispondrá de tres días laborables, ampliables a otros dos días en caso de cesárea y de igual modo si concurriese cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre o el hijo o hija. Cuando en cualquiera de los supuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a los 100 km desde su residencia habitual al lugar del suceso, el permiso se ampliará en un día laborable más.

4. Las trabajadoras afectadas por alumbramiento tendrán derecho a un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas retribuidas, ampliables a 18 semanas, en dos semanas más por cada hijo o hija en caso de parto múltiple distribuidos a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

En caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrán optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de la efectiva incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas y el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores a parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. Dentro de las primeras 20 semanas de vida del recién nacido, el padre o pareja tendrá derecho a la suspensión de contrato durante 13 días seguidos consecutivos. En los casos de hospitalización del neonato podrá ser disfrutado de forma discontinua hasta la curación del neonato.

7. Igualmente, en el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en 2 semanas por cada hijo, a partir del segundo. Este permiso se disfrutará también en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de 6 años, si se trata de menores discapacitados o que por su circunstancias y experiencias personales, o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios competentes. El permiso se iniciara a petición del trabajador,

llement, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituïsca l'adopció o document oficial que ho acredite. En el cas que la mare i el pare treballen el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podrán gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs

En els casos de gaudi simultanis del període de descans, la suma d'estos no podrà excedir les 16 setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguen en cas de part múltiple.

8. En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constituirà l'adopció o document oficial que l'acredite.

9. Els períodes referits en els punts anteriors podran distribuir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, excepte les 6 setmanes immediatament posteriors al part, amb l'accord previ entre l'entitat i els treballadors afectats del qual s'informarà als representants dels treballadors, en els termes que reglamentàriament es determine.

10. Així mateix en el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió de contracte tindrà una duració addicional de 2 setmanes.

11. Per lactància d'un fill menor de dotze mesos, siga natural, acollit o adoptat, es tindrà dret a una hora d'absència del treball, que es podrà dividir en dos fraccions. Per la seua voluntat, la persona interessada podrà substituir este dret, per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare però en qualsevol cas només per un d'ells en el cas que ambdós treballen en la mateixa entitat. Així mateix, per la seua voluntat, la persona interessada pot substituir tot el període d'absència del treball d'1 hora diària per lactància per un permís retribuït pel total de temps restant que supose el còmput d'una hora diària per cada dia laboral fins a la finalització del permís. Este permís serà ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. La concreció horària i la determinació del període de gaudi d'este permís correspon a la persona que el sol·licite. Esta haurà de preavisar amb 15 dies d'antelació a l'entitat de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària. Les discrepàncies es resoldran de la forma prevista per a la Reducció de Jornada.

12. Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de dotze anys, o major que requerisca especial dedicació, amb declaració prèvia de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària, o que siga disminuït físic o psíquic o sensorial que supere el 33% de minusvalidesa acreditada per l'òrgan competent i que no exercisa activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

13. Així mateix, els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, a comptar de la data de naixement, o adopció o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa o document oficial que l'acredite. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret. El període en què el treballador/a romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat/da per l'entitat, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant els primers 18 mesos tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, esta reserva s'ampliarà a 21 mesos en els casos de família nombrosa especial. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

14. Es dóna l'opció d'acollir-se a una excedència múltiple, és a dir, la mare, el pare o parella podran distribuir l'excedència dependent de les necessitats familiars, podran gaudir-ne en mesos alterns i no té

bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o documento oficial que lo acredite. En caso de que la madre y el padre trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos

En los casos de disfrute simultáneos del periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

8. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o documento oficial que lo acredite.

9. Los períodos referidos en los puntos anteriores podrán distribuirse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, salvo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, previo acuerdo entre la entidad y los trabajadores afectados del que se informará a los representantes de los trabajadores, en los términos que reglamentariamente se determine.

10. Asimismo en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión de contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.

11. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, sea natural, acogido o adoptado, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, la persona interesada podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre pero en cualquier caso sólo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen en la misma entidad. Asimismo, por su voluntad, la persona interesada puede sustituir todo el periodo de ausencia del trabajo de 1 hora diaria por lactancia por un permiso retribuido por el total de tiempo restante que suponga el cómputo de una hora diaria por cada día laboral hasta la finalización del permiso. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponde a la persona que lo solicite. Esta deberá preavisar con 15 días de antelación a la entidad de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias se resolverán de la forma prevista para la Reducción de Jornada.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o mayor que requiera especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, o que sea disminuido físico o psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por el órgano competente y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

13. Así mismo, los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento, o adopción o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste o documento oficial que lo acredite. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 21 meses en los casos de familia numerosa especial. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

14. Se da la opción de acogerse a una excedencia múltiple, es decir, la madre, el padre o pareja podrán distribuir la excedencia dependiendo de las necesidades familiares pudiendo disfrutarla en

per què ser continuada. En este cas, el temps d'excedència no serà de més de tres anys.

15. També tindrà dret a un període d'excedència, de duració no superior a 3 anys, el personal per a atendre un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat o una persona dependent que es trobe a càrec seu que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix. Es posarà fi a l'excedència quan acabe el fet causant, sense necessitat que finalitze el període total. Tindrà la mateixa consideració que l'excedència per atenció de fill a efectes de reserva de lloc de treball, còmput d'antiguitat i assistència a cursos de formació de l'entitat.

16. El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant origine una nova excedència, l'inici del període d'esta posarà fi al que es gaudia.

17. Esta excedència constitueix un dret individual del treballador. En el cas que dos treballadors generen el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'entitat podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

#### Article 38. Justificació d'absències

En els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, malaltia professional, accident laboral o accident es regulen les situacions següents:

– Absències aïllades d'un dia: el treballador o la treballadora haurà de comunicar la seua absència al treball i la raó d'esta a la unitat del personal o persona responsable, preferentment fins a dues hores després de l'inici de la jornada, excepte causes de força major que ho impedisquen, i es podrà requerir justificant expedít pel facultatiu competent.

– Absència de dos o més dies: el treballador o treballadora haurà de presentar el comunicat mèdic de baixa o justificant mèdic en el termini màxim de tres dies comptats des de la data d'expedició d'este. Els comunicats de confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball cada set dies fins que el facultatiu competent expedisca l'alta mèdica.

– En el cas de donar-se falta d'assistència al treball i sent-li requerit no entregue el justificant corresponent, es descomptarà en nòmina la dita absència laboral.

Els descomptes per falta d'assistència al treball es calcularan de la forma següent per a establir el valor de cada hora no treballada: sou íntegre mensual dividit entre el nombre de dies naturals del mes corresponent i, al seu torn, este resultat pel nombre d'hores que es tinga obligació de complir, de mitjana, cada dia.

Si les absències, fins i tot justificades, són reiterades es valorarà la situació entre els representants dels treballadors i la direcció corresponent a instàncies de qualsevol de les parts, i es proposarà conjuntament la solució mes adequada al cas, salvaguardant sempre els drets que la legislació laboral recull.

#### Article 39. Tractament de situacions per a persones afectades per violència de gènere

En els casos d'absències o sobrevinguts perquè el treballador o treballadora es trobe patint una situació de violència de gènere es regulen les situacions següents:

– Absències aïllades d'un o dos dies: les persones que es troben afectades per esta situació, hauran de justificar la dita circumstància davant de l'entitat per mitjà de la presentació de justificant expedít pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons pertoque, este justificant s'entregarà amb la major immediatesa possible, tenint en compte les circumstàncies en què es trobe la persona afectada. No obstant això, el comunicat de baixa mèdica o l'informe dels serveis socials haurà d'entregar-se en el termini de tres dies des de la seu expedició.

– Absència de tres o més dies: el treballador o la treballadora haurà de presentar el comunicat mèdic de baixa o justificant mèdic en el termini màxim de tres dies comptats des de la data d'expedició d'este. Els comunicats de confirmació hauran de ser entregats en el centre de

meses alternos y no teniendo por que ser continuada. En este caso, el tiempo de excedencia no será de más de tres años.

15. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o una persona dependiente que se encuentre a su cargo que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Se pondrá fin a la excedencia cuando acabe el hecho causante, sin necesidad de que finalice el periodo total. Tendrá la misma consideración que la excedencia por cuidado de hijo a efectos de reserva de puesto de trabajo, computo de antigüedad y asistencia a cursos de formación de la entidad.

16. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

17. Esta excedencia constituye un derecho individual del trabajador. En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

#### Artículo 38. Justificación de ausencias

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente se regulan las siguientes situaciones:

– Ausencias aisladas de un día: el trabajador o trabajadora comunicará su ausencia al trabajo y la razón de la misma a la unidad del personal o persona responsable, preferentemente hasta dos horas después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente.

– Ausencia de dos o más días: el trabajador o trabajadora deberá presentar el parte médico de baja o justificante médico en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de expedición del mismo. Los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días hasta que por el facultativo competente se expida el alta médica.

– En el caso de darse falta de asistencia al trabajo y siéndole requerido no entregase el justificante correspondiente, se descontará en nómina dicha ausencia laboral.

Los descuentos por falta de asistencia al trabajo se calcularán de la siguiente forma para establecer el valor de cada hora no trabajada: sueldo íntegro mensual dividido entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Si las ausencias, aún justificadas son reiteradas se valorará la situación entre los representantes de los trabajadores y la dirección correspondiente a instancias de cualquiera de las partes, proponiendo conjuntamente la solución más adecuada al caso, salvaguardando siempre los derechos que la legislación laboral

#### Artículo 39. Tratamiento de situaciones para personas afectadas por violencia de género

En los casos de ausencias o sobrevenidos porque el trabajador o trabajadora se encuentre padeciendo una situación de violencia de género se regulan las siguientes situaciones:

– Ausencias aisladas de uno o dos días: las personas que se encuentren afectadas por esta situación, deberán justificar dicha circunstancia ante la entidad mediante la presentación de justificant expedido por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, dicho justificant se entregará con la mayor inmediatez posible, atendiendo a las circunstancias en que se halle la persona afectada. No obstante lo anterior, el parte de baja médica o el informe de los servicios sociales deberá entregarse en el plazo de tres días desde su expedición.

– Ausencia de tres o más días: el trabajador o trabajadora deberá presentar el parte médico de baja o justificante médico en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de expedición del mismo. Los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de tra-

treball cada set dies fins que el facultatiu competent expedisca l'alta mèdica.

– En el cas de no presentar-se cap justificant es descomptarà en nòmina els dies d'absència.

La forma d'acreditar la condició de víctima de violència de gènere, en els supòsits de reducció de jornada, flexibilitat horària, suspensió o extinció del contracte per motius de violència de gènere, tenint en compte que l'entitat procurarà atendre la situació més favorable per a la persona sotmesa a la dita situació, serà:

– Ordre de protecció dictada pel jutjat competent a favor de la víctima.

– Per mitjà d'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis de violència de gènere fins que es dicte l'ordre de protecció.

#### Article 40. Assegurances de responsabilitat civil, penal i cobertura d'accidents laborals

Les entitats afectades per este conveni hauran de comptar amb dues pòlies d'assegurances que garantisquen les cobertures de responsabilitat civil i accidents laborals de tot el personal afectat pel present conveni.

Hauran d'estar assegurats tots els treballadors i treballadores d'alta en l'entitat i nominalment els que es troben en excedència forçosa.

Les garanties i cobertures de les pòlies seran les següents:

a) Responsabilitat civil i penal en què puguen incórrer els assegurats o assegurades amb motiu d'actuacions professionals, incloent-hi fiança i defensa criminal. Se'n'exclouran els riscos assegurats pel ram d'automòbils i danys immaterials que no siguen conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per esta pòlissa. Se subscriurà una assegurança que cobrisca els ocupants, inclòs el conductor, per als treballadors i treballadores que utilitzen el seu vehicle en les activitats laborals. Prestació màxima per sinistre de 36.060'72 euros.

b) Per mort o invalidesa a conseqüència d'accident laboral, 25.000 euros.

A partir de la publicació en el DOCV d'este conveni, es disposarà d'un període màxim de tres mesos per a exhibir i facilitar còpia de la pòlissa i els procediments que s'han de seguir a la representació legal dels treballadors.

#### Article 41. Jubilació

Com a mesura per al foment de l'ocupació s'establixen les situacions següents respecte a la jubilació.

Per a tots els treballadors/es afectats pel present conveni col·lectiu la jubilació serà obligatòria als 65 anys.

Excepte

a) Que el treballador/a no tinga cobert el període de carència mínim per a la seua jubilació amb dret a percebre una pensió contributiva, en eixe cas l'edat de jubilació serà determinada segons el temps que falte fins a tindre cobert el període mínim establít per la legislació vigent.

b) Per a tots aquells treballadors/es, que a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, tinguin ja complits 65 anys, s'establix un període transitori d'aplicació del present precepte, de sis (6) mesos, comptat des de la publicació del present text articulat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, llevat que la persona treballadora major de 65 anys, manifieste per escrit dirigit a la seua entitat el desig de jubilar-se de forma immediata, és a dir, abans de transcorreguts els sis mesos indicats.

Serà requisit inexcusable per a l'aplicació d'este apartat que el treballador/a major de 65 anys tinga cobert el període de carència necessari per a obtindre la corresponent pensió contributiva per jubilació; en cas contrari; continuará la relació laboral fins a completar el període de carència necessari, i la jubilació obligatòria es produirà en el mes següent al de tindre cobert el període mínim.

#### Article 42. Jubilació parcial

Segons la normativa vigent, sempre que comporte la subscripció d'un contracte de relleu en el termes determinats legalment, el treba-

bajo cada siete días hasta que por el facultativo competente se expida el alta médica.

– En el caso de no presentarse ningún justificante se descontará en nómina los días de ausencia.

La forma de acreditar la condición de víctima de violencia de género, en los supuestos de reducción de jornada, flexibilidad horaria, suspensión o extinción del contrato por motivos de violencia de género, teniendo en cuenta que la entidad procurará atender la situación más favorable para la persona sometida a dicha situación será:

– Orden de protección dictada por el Juzgado competente a favor de la víctima.

– Mediante el informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

#### Artículo 40. Seguros de responsabilidad civil, penal y cobertura de accidentes laborales

Las entidades afectadas por este convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes laborales de todo el personal afectado por este convenio.

Deberán estar asegurados todos los trabajadores y trabajadoras de alta en la Entidad y nominalmente los que se encuentren en excedencia forzosa.

Las garantías y coberturas de las pólizas serán las siguientes:

a) Responsabilidad civil y penal. En que puedan suceder los asegurados o aseguradas con motivo de actuaciones profesionales, incluyendo fianza y defensa criminal. Se excluirán los riesgos asegurados por el ramo de automóviles y daños inmateriales que no sean consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Se suscribirá un seguro que cubra a los ocupantes, incluido el conductor, para los trabajadores y trabajadoras que utilicen su vehículo en las actividades laborales. Prestación máxima por siniestro de 36.060,72 euros

b) Por muerte o invalidez a consecuencia de accidente laboral, 25.000 euros.

A partir de la publicación en el DOCV de este convenio, se dispondrá de un periodo máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza y los procedimientos a seguir a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 41. Jubilación

Como medida para el fomento del empleo se establecen las siguientes situaciones respecto a la jubilación

Para todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo la jubilación será obligatoria a los 65 años.

Excepto:

a) Que el trabajador/a no tenga cubierto el período de carencia mínimo para su jubilación con derecho a percibir una pensión contributiva, en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período mínimo establecido por la legislación vigente.

b) Para todos aquellos trabajadores/as, que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tengan ya cumplidos 65 años, se establece un período transitorio de aplicación del presente precepto, de seis (6) meses, a contar desde la publicación del presente texto articulado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, salvo que la persona trabajadora mayor de 65 años, manifieste por escrito dirigido a su entidad su deseo de proceder a la jubilación de forma inmediata, o sea, antes de transcurridos los seis meses indicados.

Será requisito inexcusable para la aplicación de este apartado; que el trabajador/a mayor de 65 años tenga cubierto el período de carencia necesario para obtener la correspondiente pensión contributiva por jubilación; en caso contrario; continuará la relación laboral hasta completar el período de carencia necesario, produciéndose la jubilación obligatoria en el mes siguiente a tener cubierto el período mínimo.

#### Artículo 42. Jubilación parcial

Según la normativa vigente, siempre que conlleve la celebración de un contrato de relevo en lo términos determinados legalmente, el

llador tindrà dret a sol·licitar la jubilació anticipada i parcial si compleix els requisits exigits en les normes de Seguretat Social per a accedir a una pensió contributiva.

Per a preservar el dret dels treballadors a la jubilació parcial les entitats informaran als representants dels treballadors d'aquelles sol·licituds de jubilació anticipada rebudes i es formalitzaran els contractes de relleu i parcials pertinents amb l'acord previ entre l'interessat i l'entitat, excepte aquells casos en el període dels quals siga d'un any o inferior i en este cas serà obligatòria la formalització dels contractes esmentats per part de l'entitat en el termini màxim de dos mesos des de la sol·licitud del treballador.

## Capítol V Condicions econòmiques.

### Article 43. Definició de les retribucions.

Componen el total de retribucions, el conjunt de percepcions salarials i extrasalarials que percep la persona contractada com a conseqüència de la seua relació laboral amb l'entitat contractant.

### Article 44. Pagament de salari.

Les retribucions que es fixen en el present capítol s'entendran sobre jornada completa, i el salari es pagará abans del dia cinc de cada mes preferentment per transferència bancària.

L'entitat estarà obligada a entregar al treballador el rebut de salari correspondent.

En les modalitats de contractació de duració determinada la base de càlcul salarial serà l'establida amb caràcter general. Així, també en els contractes formatius les retribucions seran proporcionals a les estableïdes per als contractes indefinits, sobre el salari que corresponga al grup i categoria equivalent, segons el temps de treball efectiu

En cas d'IT o accident laboral que incapacite el treballador/a per al normal desenvolupament de les seues funcions habituals, es garantixen les retribucions en les seues quanties totals i en els diversos conceptes que es percebien abans de la malaltia o accident, mentre que el treballador no passe a situació distinta. El mateix tractament es donarà a les treballadores que siguen declarades per l'INSS en situació de risc per a l'embaràs i se'ls suspenga el contracte.

### Article 45. Taules salarials

Els sous o les remuneracions en les diferents categories professionals que figuren en este conveni col·lectiu, són els que es detallen l'anex, on es reflectix el nivell, i tenen caràcter de mínims i obligatoris incloent-hi tot el personal contractat inclusivament si la contractació es realitza a través d'Empreses de Treball Temporal.

### Article 46. Increment salarial

Per al 2008, les retribucions en cada grup seran incrementades amb la diferència entre l'IPC previst per a l'any 2007 del 2% i l'IPC real a desembre del 2007 si este últim és superior, més l'IPC previst per al 2008.

### Article 47. Salari base

El salari base del personal afectat per este conveni és l'especificat en l'annex «Taula salarial» del present conveni per a cada un dels nivells i categories.

### Article 48. Complement per torns

1. S'entén per treball a corre-torns quan es cobriren successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme discontinu, que implica per al treballador la necessitat prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o setmanes.

2. S'entén per treball a torns rotatius aquell treball que es realitza alternativament i amb un ritme continu en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

Quanties mensuals per més de dos torns variables en este període

Grups A i B: 75 euros  
Grup C: 40 euros

trabajador tendrá derecho a solicitar la jubilación anticipada y parcial si cumple los requisitos exigidos en las normas de Seguridad Social para acceder a una pensión contributiva.

Para preservar el derecho de los trabajadores a la jubilación parcial las entidades informarán a los representantes de los trabajadores de aquellas solicitudes de jubilación anticipada recibidas y se formalizarán los contratos de relevo y parciales pertinentes previo acuerdo entre el interesado y la entidad, salvo aquellos casos en cuyo periodo sea de un año o inferior en cuyo caso será obligatoria la formalización de los contratos citados por parte de la entidad en el plazo máximo de dos meses desde la solicitud del trabajador.

## Capítulo V Condiciones económicas.

### Artículo 43. Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona contratada como consecuencia de su relación laboral con la entidad contratante.

### Artículo 44. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y el salario se abonará antes del día cinco de cada mes preferentemente por transferencia bancaria.

La entidad estará obligada a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

En las modalidades de contratación de duración determinada la base de cálculo salarial será la establecida con carácter general. Así, también en los contratos formativos las retribuciones serán proporcionales a las establecidas para los contratos indefinidos, sobre el salario que corresponda al grupo y categoría equivalente, según el tiempo de trabajo efectivo

En caso de IT o accidente laboral que incapacite al trabajador/a para el normal desarrollo de sus funciones habituales, se garantizan las retribuciones en sus cuantías totales y en los diversos conceptos que se venían percibiendo con anterioridad a la enfermedad o accidente, mientras que el trabajador no pase a situación distinta. Igual tratamiento se dará a las trabajadoras a las que por el INSS se les declare en situación de riesgo para el embarazo y se les suspenda el contrato.

### Artículo 45. Tablas salariales

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías profesionales que figuran en este convenio colectivo, son los que se relacionan en su anexo, donde se refleja el nivel y tienen carácter de mínimos y obligatorios incluyendo a todo el personal contratado inclusive si la contratación se realiza a través de Empresas de Trabajo Temporal.

### Artículo 46. Incremento salarial

Para el 2008, las retribuciones en cada grupo serán incrementadas con la diferencia entre el IPC previsto para el año 2007 del 2% y el IPC real a diciembre de 2007 si este último es superior, más el IPC previsto para el 2008.

### Artículo 47. Salario base

El salario base del personal afectado por este convenio es el especificado en el anexo «Tabla salarial» del presente convenio para cada uno de los niveles y categorías.

### Artículo 48:- Complemento de turnicidad

1. Se entiende por trabajo a correturnos cuando se cubren sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

2. Se entiende por trabajo a turnos rotativos aquel trabajo que se realiza alternativamente y con un ritmo continuo en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Cuantías mensuales por más de dos turnos variables en este periodo

Grupos A y B: 75 euros  
Grupo C: 40 euros

#### Grup D i E: 30 euros

Així mateix, els treballadors i les treballadores que no tinguen jornada de torns, tindran en tot cas, dret al pagament del complement per torns quan realitzen més d'un 30% de la seua jornada mensual en una franja horària diferent de la jornada considerada ordinària en la seua relació laboral, respectant, en tot cas, el que disposa este conveni per als casos d'hores extraordinàries i de treball en festius.

#### Article 49. Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant les deu de la nit i les vuit del matí tindran la consideració de jornada nocturna i es retribuiran amb el complement del 33 per 100 sobre el salari base.

Així mateix, tindrà el caràcter de festiu o diumenge quan la jornada nocturna s'inicie la vesprada de festiu o diumenge.

#### Article 50. Quilometratge

Quan per necessitats de l'entitat el personal contractat haja d'utilitzar vehicle propi percebrà una indemnització de 0,20 € per km recorregut

#### Article 51. Plus dietes

Quan per necessitats de l'entitat el treballador/a haja d'assumir desplaçaments que impliquen l'horari habitual de dietes, estes seran pagades en quantitat de 9,50 € per mitja dieta i 20 € per dieta completa. En el cas de pernoctes, serà l'entitat la que gestionarà l'allotjament.

#### Article 52. Festius

Els dies treballats en festius segons el calendari laboral es retribuiran amb el complement establert en les taules salarials per a un dia festiu treballat.

Tindrà el caràcter de festiu o diumenge quan la jornada nocturna s'inicie la vesprada de festiu o diumenge.

#### Article 53. Pagues extraordinàries.

Del 20 al 23 de cada un dels mesos de juny i desembre, percebran els treballadors/es que comprén este conveni, una mensualitat del seu salari complet o la meritació proporcional al temps treballat.

En el cas que l'entitat vulga prorratejar estos pagaments, s'efectuaran amb les mateixes condicions i dates que en el salari mensual.

El personal que cause baixa en l'entitat, tindrà dret a les meritacions proporcionals de pagues extraordinàries al temps treballat.

#### Article 54. Avanç de nòmina

Tot el personal amb més de tres anys d'antiguitat en l'entitat, podrà sol·licitar, i per a casos de necessitat justificada, una bestreta sense interès fins a l'import de tres mensualitats del salari conveni.

L'extinció de contracte de treball o qualsevol altra causa que origine la baixa en l'entitat determinarà la devolució de la bestreta.

### Capítol VI Salut laboral

#### Article 55. Seguretat i salut laboral.

La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de les entitats, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'estes.

Tot el personal tindrà dret en la prestació dels seus serveis, a una protecció eficà en matèria de seguretat i salut, a estos efectes, les entitats i el personal afectat per este conveni hauran de complir les disposicions contingudes en la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, o legislació que la complemente o substituïsca, així com les seues normes de desplegament. Per a això i per a garantir la participació dels treballadors i de les treballadores es nomenaran els delegats i/o delegades de prevenció, així com els comitès de seguretat i salut en els àmbits en què la llei estableix.

#### Grupo D y E: 30 euros

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras que no tengan jornada de turnos, tendrán en todo caso, derecho al abono de turnicidad cuando realice más de un 30% de su jornada mensual en una franja horaria diferente a la jornada considerada ordinaria en su relación laboral, respetando, en todo caso, lo dispuesto en este convenio para los casos de horas extraordinarias y de trabajo en festivos.

#### Artículo 49. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante las diez de la noche y las ocho de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna y se retribuirán con el complemento del 33 por 100 sobre el salario base.

Asimismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

#### Artículo 50. Kilometraje

Cuando por necesidades de la entidad el personal contratado deba utilizar vehículo propio percibirá una indemnización de 0,20 € por km recorrido

#### Artículo 51. Plus dietas

Cuando por necesidades de la entidad el trabajador/a deba asumir desplazamientos que impliquen el horario habitual de dietas, estas serán abonadas en cantidad de 9'50 € por media dieta y 20 € por dieta completa. En el caso de pernoctas, será la entidad la que gestionará el alojamiento.

#### Artículo 52. Festivos

Los días trabajados en festivos según el calendario laboral se retribuirán con el complemento establecido en las tablas salariales para un día festivo trabajado.

Tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

#### Artículo 53. Pagas extraordinarias.

Del 20 al 23 de cada uno de los meses de junio y diciembre, percibirán los trabajadores/as a quienes comprende este convenio, una mensualidad de su salario completo o el devengo proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de que la entidad quisiera prorratear dichos pagos, se efectuarán con las mismas condiciones y fechas que en el salario mensual.

El personal que cause baja en la entidad, tendrá derecho a los devengos proporcionales de pagas extraordinarias al tiempo trabajado.

#### Artículo 54. Adelanto de nómina

Todo el personal con más de tres años de antigüedad en la entidad, podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario convenio.

La extinción de contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la entidad determinará la devolución del anticipo.

### Capítulo VI Salud laboral

#### Artículo 55. Seguridad y salud laboral.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de las entidades, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de éstas.

Todo el personal tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, a tales efectos, las entidades y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o legislación que la complemente o sustituya, así como sus normas de desarrollo. Para ello y para garantizar la participación de las y los trabajadores se nombrarán los delegados y/o delegadas de prevención, así como de los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Igualment es constituirà una Comissió Sectorial de Seguretat i Salut

#### Article 56. Delegats de prevenció

En virtut de l'article 35.5 de la LPRL, els delegats i les delegades de prevenció seran designats/des per les organitzacions sindicals amb representació en els òrgans unitaris, respectant el principi de proporcionalitat en la seua elecció segons el grau de representativitat obtinguda en estos òrgans de representació. El nombre de delegats a designar serà el previst en l'article 35.2 de la llei esmentada i la dita elecció podrà recaure en qualsevol treballador/a.

En l'exercici de les seues funcions (assenyalades en l'article 36 LPRL) les delegades i els delegats de prevenció disposaran del temps necessari, i es considerarà també com de treball efectiu, l'utilitzat per a la realització de les comeses següents:

– Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.

– Les reunions convocades per la persona responsable de l'entitat en matèria de prevenció de riscos.

– El destinat per a acompañar els tècnics en les evaluacions de caràcter preventiu.

– El destinat per a acompañar la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les visites al centre de treball.

– El derivat de la visita al centre de treball per a conéixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors i treballadores.

– El destinat a la seu formació.

#### Article 57. Comités de Seguretat i Salut

Es constituirà un CSS en totes les entitats que compten amb més de 50 treballadors.

Este comité serà paritari i estarà format per les delegades i els delegats de prevenció, d'una part, i per la persona responsable de l'entitat i/o els seus representants, en nombre igual al dels delegats de prevenció.

Les competències i facultats seran les recollides en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Així mateix, al si d'este Comité o, si no n'hi ha, amb la representació sindical, s'acordarà l'entitat amb què se subscriga la cobertura d'accidents de treball.

No hi haurà hores supletòries per a eixos comités.

#### Article 58. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut.

En el termini màxim de 3 mesos, a partir de l'entrada en vigor del conveni es constituirà la Comissió de Seguretat i Salut com a òrgan de participació, elaboració, execució i supervisió en la matèria, i tindrà una composició de dos (2) membres per cada una de les parts negociadores del conveni.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari cada semestre i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite una de les parts. En ambdós casos la convocatòria es farà per escrit amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i data de la reunió, i s'haurà d'adjuntar la documentació necessària. Només en cas d'urgència reconeguda per ambdues parts el termini podrà ser inferior. Quan la Comissió es reunisca amb caràcter extraordinari el termini de convocatòria no podrà excedir els vuit dies naturals des de la data de la seu sol·licitud.

La Comissió es dotarà del seu propi reglament intern.

Esta Comissió Paritària tindrà com a objectiu elaborar, coordinar i supervisar el compliment efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i d'allò establert en matèria de seguretat i salut en este conveni, així com la realització d'estudis basats en els comunicats de baixa, absentisme laboral, accidents de treball etc. per a recomanar a les entitats quins són els mitjans necessaris per a evitar estos situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i treballadores.

Igualment, en cas de denúncies d'assetjament, tant sexual com psicològic, que es presenten, que a més de tindre efectes negatius per a la salut física i psíquica dels treballadors i treballadores, afecta greument l'entitat, a causa, entre altres factors, de l'absentisme i de la reducció de la productivitat causada per la falta de concentració en el treball, la

Igualmente se constituirá una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud

#### Artículo 56. Delegados de prevención

En virtud del artículo 35.5 de la LPRL, los delegados y las delegadas de prevención serán designados/as por las organizaciones sindicales con representación en los órganos unitarios, respetando el principio de proporcionalidad en su elección según el grado de representatividad obtenida en dichos órganos de representación. El número de delegados a designar será el previsto en el 35.2 de la citada ley y dicha elección podrá recaer en cualquier trabajador/a.

En el ejercicio de sus funciones (señaladas en el artículo 36 LPRL) las y los delegados de prevención dispondrán del tiempo necesario, y se considerará también como de trabajo efectivo, el utilizado para el desarrollo de los siguientes cometidos:

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Las reuniones convocadas por la persona responsable de la entidad en materia de prevención de riesgos.

El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El destinado a su formación.

#### Artículo 57. Comités de Seguridad y Salud

Se constituirá un CSS en todas las entidades que cuenten con más de 50 trabajadores.

Este comité será paritario y estará formado por las y los delegados de prevención, de una parte y por la persona responsable de la entidad y/o sus representantes, en número igual al de los delegados de prevención.

Las competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, en el seno de este Comité o en su defecto, con la representación sindical, se acordará la entidad con la que se suscriba la cobertura de accidentes de trabajo.

No se contemplarán horas supletorias para esos Comités.

#### Artículo 58. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

En el plazo máximo de 3 meses, a partir de la entrada en vigor del convenio se constituirá la Comisión de Seguridad y Salud como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, y tendrá una composición de dos (2) miembros por cada una de las partes negociadoras del convenio.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada semestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, y se deberá adjuntar la documentación necesaria. Solamente en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.

La Comisión se dotará de su propio reglamento interno.

Esta Comisión Paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de lo establecido en materia de seguridad y salud en este convenio, así como la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo etc. para recomendar a las entidades cuáles son los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, en caso de denuncias de acoso, tanto sexual como psicológico que se presenten, que además de tener efectos negativos para la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, afecta gravemente a la entidad debido, entre otros factores, al absentismo y a la reducción de la productividad causada por la falta de concentración en

Comissió assumirà la funció de mediadora i elaborarà un procediment per al seu tractament.

#### Article 59. Servicis de prevenció

Les entitats negociaran amb els representants sindicals l'establiment del Servici de Prevenció que ha d'exercir les funcions previstes per a este en el RD 39/1997, així com la conveniència de constituir un Servici de Prevenció mancomunat.

#### Article 60. Avaluacions de riscos

S'hauran de consensuar els procediments de consulta relatius al procés d'identificació, anàlisi, evaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva; este procés és continu i inclou, arribat el cas, la seua revisió i actualització, en funció de diverses circumstàncies (sinistralitat, introducció de noves tecnologies o procediments, riscos durant l'embaràs, maternitat o reproducció, adaptació de lloc per a treballadors i treballadores que amb justificació ho requereixen).

Concretament, i en este context, es prioritzarà l'avaluació dels riscos psicosocials i s'elaboraran les consegüents propostes tendents a pal·liar i disminuir les conseqüències d'estos riscos.

L'avaluació i els seus resultats han de facilitar-se a les delegades i els delegats de prevenció i/o òrgans de prevenció existents.

#### Article 61. Vigilància de la salut

L'entitat garantirà als treballadors i les treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen, en aplicació de l'article 22 de la LPRL. Així mateix es prestarà especial atenció a la prevenció de conductes addictives.

Esta vigilància només es durà a terme quan el treballador o la treballadora done el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants dels treballadors o, si no n'hi ha, de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, els supòsits en què la realització del reconeixement siga imprescindible per a avaluar l'estat de salut del treballador o la treballadora o per a verificar si el seu estat de salut pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb l'entitat.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties als treballadors i les treballadores i que siguin proporcionals al risc. S'hauran de dur a terme respectant el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al treballador o treballadora, al personal mèdic del Servici de Prevenció i a les autoritats sanitàries.

#### Article 62– Plans d'autoprotecció

Tots els centres de treball hauran de comptar amb un pla d'emergència, en virtut de l'article 20 de la LPRL, actualitzat que incloga el pla d'evacuació, d'acord amb el RD 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball i normativa de desplegament, si és el cas.

Este Pla d'emergència i evacuació serà participat en la seua elaboració i se n'informarà als treballadors i treballadores, per a la seua posada en marxa. Serà realitzat anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seua eficàcia com quan s'alteren o canvien algun dels llocs o llocs de treball.

Així mateix l'entitat informarà als representants dels treballadors i treballadores, i també a estos, de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat per mitjà de l'avaluació de riscos i que puguen influir negativament en el desplegament de l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

S'establix el termini de sis mesos, a partir de la firma del conveni, per a desplegar el Pla d'emergència i evacuació.

el trabajo, la Comisión asumirá la función de mediadora, elaborando un procedimiento para el tratamiento de las mismas.

#### Artículo 59. Servicios de prevención

Las entidades negociarán con los representantes sindicales el establecimiento del Servicio de Prevención que ha de ejercer las funciones previstas para el mismo en RD 39/1.997, así como la conveniencia de constituir un Servicio de Prevención mancomunado.

#### Artículo 60. Evaluaciones de riesgos

Deberán consensuarse los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva; dicho proceso es continuo incluyendo, llegado el caso, su revisión y actualización, en función de diversas circunstancias (siniestralidad, introducción de nuevas tecnologías o procedimientos, riesgos durante el embarazo, maternidad o reproducción, adaptación de puesto para trabajadores y trabajadoras que con justificación lo requieran.

Concretamente, y en este contexto, se priorizará la evaluación de los riesgos psicosociales y se elaborarán las consiguientes propuestas tendentes a paliar y disminuir las consecuencias de dichos riesgos.

La evaluación y sus resultados deben facilitarse a las y los delegados de prevención y/u órganos de prevención existentes.

#### Artículo 61. Vigilancia de la salud

La entidad garantizará a los trabajadores y las trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen, en aplicación del art. 22 de la LPRL. Asimismo se prestará especial atención a la prevención de conductas addictivas.

Esta vigilancia solamente se llevará a cabo cuando el trabajador o la trabajadora de su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, o en su defecto de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sean imprescindibles para evaluar el estado de salud del trabajador o la trabajadora o para verificar si el estado de salud de estos puede constituir un peligro para sí mismos, para el resto de trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la entidad.

En todo caso, se tendrá que optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al trabajador o trabajadora, al personal médico del Servicio de Prevención y a las autoridades sanitarias.

#### Artículo 62. Planes de autoprotección

Todos los centros de trabajo contarán con un plan de emergencia, en virtud del art. 20 de la LPRL actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y normativa de desarrollo, en su caso.

Este Plan de emergencia y evacuación será participado en su elaboración e informado a los trabajadores y trabajadoras, para su puesta en marcha. Será realizado anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se alteren o cambien alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Asimismo la entidad informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y también a estos, de las consecuencias sobre la salud que se deriven del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, para desarrollar el Plan de emergencia y evacuación.

#### Article 63. Formació en salut laboral

Dins dels plans formatius que les entitats han de desenvolupar anualment i segons l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals s'impartirà a tots i cada un dels treballadors i treballadores la formació teòrica i pràctica que marqué la legislació vigent en cada moment. Esta formació, com estableix l'article 19.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'haurà d'impartir sempre que siga possible, dins de la jornada de treball o en altres hores però amb descompte en aquella del temps invertit en la formació.

La formació la podrà impartir l'entitat a través de mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens. El cost no recaurà, en cap cas, sobre els treballadors i treballadores.

El disseny, la duració i els continguts de la formació esmentada es duran a terme per la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut. La formació es facilitarà, tant en el moment de la seu contractació, com quan es produïsquen modificacions en les funcions o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en l'equip de treball.

La formació s'haurà de centrar específicament en el seu lloc de treball i s'adaptarà a l'avaluació de riscos.

#### Capitol VII Formació

#### Article 64. Comissió Sectorial de Formació

En el marc del present conveni es constituirà en el termini màxim de 3 mesos, a partir de la seu entrada en vigor, la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que estarà composta per les parts negociadores del conveni. Es comunicarà la seu constitució a les comissions de la Fundació Tripartida per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

#### Article 65. Principi generals

De conformitat amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la seu formació i promoció professional, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni, tindran dret a vore facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa entitat o altres organismes, sempre que esta formació tinga relació directa amb l'àmbit d'actuació que recull el present conveni.

L'entitat i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball, salvant en qualsevol cas les necessitats d'organització i bon funcionament de l'entitat.

La formació i capacitat del treballador o treballadora que preste els seus serveis en l'entitat, centre o entitat i d'acord amb les necessitats d'esta, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provindre de la capacitat i dels coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment. Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció és la formació. En conseqüència, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'entitat, per la qual cosa esta es compromet a vincular la formació als distints processos de la promoció dels treballadors i treballadores.

#### Article 66. Objectius de la formació

La formació professional en l'entitat, centre o entitat s'orientarà cap als següents objectius:

Adaptació al lloc de treball i a les modificacions d'este amb especial atenció a les noves tecnologies i als sistemes de qualitat

Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball

Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball

#### Artículo 63. Formación en salud laboral

Dentro de los planes formativos que las entidades han de desarrollar anualmente y según el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras la formación teórica y práctica que marque la legislación vigente en cada momento. Esta formación, como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá que impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la formación.

La formación la podrá impartir la entidad a través de medios propios o concertándola con servicios ajenos. El coste no recaerá, en ningún caso, sobre los trabajadores y trabajadoras.

El diseño, la duración y los contenidos de la citada formación se llevarán a cabo por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud. La formación se facilitará, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan modificaciones en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el equipo de trabajo.

La formación deberá centrarse específicamente en su puesto de trabajo y se adaptará a la evaluación de riesgos.

#### Capítulo VII Formación

#### Artículo 64. Comisión Sectorial de Formación

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses, a partir de su entrada en vigor, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta por las partes negociadoras del convenio. Se comunicará su constitución a las comisiones de la Fundación Tripartita para la Formación Continua, tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana como en el estatal.

#### Artículo 65. Principio generales

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La entidad y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la entidad.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la entidad, centro o entidad y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente. Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la entidad, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la promoción de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 66. Objetivos de la formación

La formación profesional en la entidad, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo con especial atención a las nuevas tecnologías y a los sistemas de calidad

Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo

Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo

Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació del present conveni, així com ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocións professionals i adquisició dels coneixements d'altres llocs de treball, tot això relacionat amb l'àmbit d'actuació del present conveni.

Conéixer les condicions laborals del seu lloc de treball en evitació de riscos laborals

Qualsevol altre objectiu que beneficie professionalment tant el mateix treballador o treballadora com a la dinàmica de l'entitat o a l'atenció efectiva de la població atesa.

#### Article 67. Desenvolupament de la formació

La Comissió Sectorial de Formació estableindrà un procés participatiu per al desenvolupament de la formació i un calendari d'actuacions:

Es facilitarà un qüestionari d'estudi sobre les necessitats formatives que hauran d'omplir les entitats i els treballadors, del qual resultarà un mapa de valoració dels distints àmbits formatius que planifique un pla de formació.

Elaboració d'un pla de formació que continga objectius formatius i itineraris formatius.

Petició a la Comissió General de Formació Contínua d'aquells cursos que s'entenga que han de ser finançats per ella.

Elaboració del calendari anual de cursos a realitzar directament o a través d'una entitat organitzadora, sobre el pla de formació.

La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. En el cas d'aquells cursos que es programen fora de la jornada laboral del treballador o treballadora, 1/2 del temps emprat en la formació serà considerada com a jornada efectiva de treball fins a un màxim de 50 hores anuals.

De conformitat amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la formació i promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència de cursos de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

#### Article 68. Permisos individuals de formació

Els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni podrán sol·licitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

Les entitats hauran de posar tots els mitjans perquè els treballadors i les treballadoras que els sol·liciten puguen accedir a esta modalitat. Les accions formativas, aprovades per la Comissió Sectorial de Formació, per a les quals pot sol·licitar-se permisos de formació hauran de:

No estar incloses en les accions finançades en el pla de formació de l'entitat, entitat o agrupat.

Estar dirigides al desenvolupament o adaptació de les qualitats tècniques i professionals del treballador o de la treballadora i/o a la seua formació personal.

#### Estar reconegudes per una titulació oficial.

Queden exclòses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això, s'admetrà la part presencial dels realitzats per mitjà de la modalitat a distància.

#### Article 69. Cost de la formació

Per a portar a terme els plans de formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni, que es duguen a terme en virtut dels Acords Nacionals de Formació, les entitats afectades pel present conveni col·lectiu s'hauran d'adherir al pla de formació que s'organitza, sol·licite i cogestione en el marc d'estos acords.

#### Article 70. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprovechamiento, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en estos cursos, es faran constar en

Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.

Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales

Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la entidad o a la atención efectiva de la población atendida.

#### Artículo 67. Desarrollo de la formación

La Comisión Sectorial de Formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las entidades y trabajadores, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

Elaboración de un plan de formación que contenga objetivos formativos e itinerarios formativos.

Petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.

Elaboración del calendario anual de cursos a realizar directamente o a través de una entidad organizadora, sobre el plan de formación.

La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, 1/2 del tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo hasta un máximo de 50 horas anuales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 68. Permisos individuales de formación

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

Las entidades pondrán todos los medios para que los trabajadores y trabajadoras que los soliciten puedan acceder a esta modalidad. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

No estar incluidos en las acciones finanziadas en el plan de formación de la entidad, entidad o agrupado.

Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador o trabajadora y/o a su formación personal.

#### Estar reconocidas por una titulación oficial.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

#### Artículo 69. Coste de la formación

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud de los Acuerdos Nacionales de Formación, las entidades afectadas por el presente convenio colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de estos acuerdos.

#### Artículo 70. Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán

l'expedient dels treballadors i treballadores que assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

**Article 71. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos**

Tindran preferència per a assistir a cursos els treballadors i les treballadores que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguem ocupant llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o vagen a ocupar-los en un futur pròxim, segons la decisió organitzativa de l'entitat, centre o entitat, així com, els treballadors i treballadores temporals i no qualificats.

**Capítol VIII  
Règim disciplinari**

**Article 72. Faltes**

Les faltes comeses per treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

**1. Lleus.**

a) La falta de puntualitat notificada, de fins a cinc dies dins del mateix mes, sense causa justificada.

b) Una falta d'assistència al treball sense causa justificada.

c) La no comunicació amb la deguda antelació d'inassistència al treball per causa justificada, llevat que es demostre la impossibilitat de fer-ho.

d) L'incompliment dels mecanismes de control.

e) L'abandó del lloc de treball sense el permís corresponent.

f) La no comunicació del comunicat de baixa per malaltia en setanta-dos hores, llevat que es comprove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

g) La falta de respecte amb el públic o companys de treball, siga quina siga la situació dins de l'estructura de l'entitat.

h) La negligència del treballador en l'ús dels locals, maquinària, materials o documents inherents al servici.

i) L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o descuit.

j) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causen perjuï greu al servici.

k) L'incompliment de les ordres donades per un superior dins de les seues atribucions quan no repercutisca greument en el servici.

l) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.

m) La no comunicació per part dels responsables del grup de les incidències produïdes entre el personal dependent jeràrquicament.

**2. Greus.**

a) La reincidència per tres vegades en faltes lleus en un any.

b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada sempre que no es considere molt greu.

c) L'abandó del lloc de treball, sense notificació prèvia o causa justificada, si este causa perjuï al servici

d) La realització d'activitats alienes al servici dins de la jornada de treball.

e) La simulació de la presència d'un altre treballador utilitzant alteració dels mitjans de control.

f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.

g) La reincidència en desobediència a les ordres donades per un superior, dins de les atribucions de la seu competència.

h) La manipulació intencionada de qualsevol element de control.

i) Les faltes notòries de respecte o consideració amb el públic en relació amb el servici o lloc de treball que exercixen.

j) L'encobriment, per part dels responsables del grup, de la negligència, falta d'assistència, incompliment de deures professionals o absències del treball dels treballadors a càrrec seu.

**3. Molt greus.**

a) La reincidència en la comissió d'una falta greu per tres vegades en el període de sis mesos, encara que siguin de distinta naturalesa.

constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

**Artículo 71. Criterios de selección para la asistencia a cursos**

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlos en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la entidad, centro o entidad, así como, los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados.

**Capítulo VIII  
Régimen disciplinario**

**Artículo 72. Falta**

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

**1. Leves.**

a) La falta de puntualidad notificada, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

d) El incumplimiento de los mecanismos de control

e) El abandono del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.

f) La no comunicación del parte de baja por enfermedad en setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La falta de respeto con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Entidad.

h) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

l) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

m) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

**2. Graves.**

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada siempre que no se considere muy grave.

c) El abandono del puesto de trabajo, sin notificación previa o causa justificada, si este causare perjuicio al servicio

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

j) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incomplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

**3. Muy graves.**

a) La reincidencia en la comisión de una falta grave por tres veces en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

- b) Més de cinc faltes injustificades al treball en un període d'un mes, més de sis en el de quatre mesos, o més de dotze en un any.
- c) La indisciplina o desobediència en el treball.
- d) La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball.
- e) Les agressions verbals o físiques en hores de servei.
- f) La simulació de malaltia o accident.
- g) Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en els locals, maquinària, materials o documents dels serveis de manera intencionada.
- h) Condemna en ferm al treballador per la comissió dels delictes de furt, robatori, estafa o malversació de fons en l'àmbit de l'entitat.
- i) La falta del degut sigil respecte dels assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin el caràcter confidencial, reservat o privat.
- j) Condemna en ferm al treballador per assetjament sexual o psicològic o qualsevol atemptat als drets fonamentals de la persona.

#### Article 73. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies hàbils, les greus als 20 dies hàbils i les molt greus als 60 dies, a partir del moment en què l'empresa conege la comissió del fet i en tot cas als sis mesos d'haver-se comesa.

#### Article 74. Sancions

##### a) Per faltes lleus:

1. Amonestació verbal o per escrit.
2. Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 dies.

##### b) Per faltes greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies.

##### c) Per faltes molt greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou de 16 dies fins a 2 mesos.

2. Acomiadament.

#### Capítol IX Acció sindical

#### Article 75. Garanties sindicals

Les entitats subjectes al present conveni garantiran el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a este convenio, i la no discriminació, perjuí o sanció per raó d'affiliació i exercici dels drets sindicals.

En tots els centres de treball se situarà en lloc visible un tauler sindical per a comunicacions als treballadors, dels seus representants legals i de les organitzacions sindicals.

L'entitat haurà de facilitar als comités d'empresa, als delegats de personal i a les seccions sindicals legalment constituïdes, els locals i mitjans materials que s'estimen necessaris per al compliment de les seues funcions. Es facilitarà l'ús del correu electrònic com a mecanisme de transmissió d'informació als treballadors en les entitats que l'utilitzen com a ferramenta de treball.

Els delegats de personal, de comité d'empresa i/o treballadors designats per a la negociació del conveni, disposaran durant el període de temps que duren les negociacions, dels permisos retribuïts que siguin necessaris i hauran de preavisar d'acord amb el calendari establegit o en casos excepcionals amb una antelació mínima de 48 hores al seu cap immediat superior.

No computaran com a hores sindicals les que, coincidint amb la jornada laboral, s'utilitzen per a reunions convocades per l'entitat.

Cada sindicat podrà acumular el crèdit horari corresponent als seus representants en els distints òrgans unitaris existents en l'entitat, el Comité de Seguretat i Salut i dels delegats o delegades de la seua secció sindical en la persona que designe amb independència de la pertinença d'esta o no a estos òrgans de representació. L'acumulació del crèdit horari abans referit podrà ser mensual o anual, sempre que no superen el total a què puguen tindre dret, amb comunicació prèvia amb almenys 48 hores d'antelació al departament de personal per escrit, especificant la distribució del crèdit i l'acumulació si és el cas.

- b) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- e) Las agresiones verbales o físicas en horas de servicio.

- f) La simulación de enfermedad o accidente.

- g) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios de manera intencionada.

- h) Condena en firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos en el ámbito de la entidad.

- i) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

- j) Condena en firme al trabajador por acoso sexual o moral o cualquier atentado a los derechos fundamentales de la persona.

#### Artículo 73. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles y las muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 74. Sanciones

##### a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal o por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

##### b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

##### c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 2 meses.

2. Despido.

#### Capítulo IX Acción sindical

#### Artículo 75. Garantías sindicales

Las entidades sujetas al presente convenio garantizarán el derecho a la libre sindicalización y organización del personal sujeto a este convenio, y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

En todos los centros de trabajo se situará en lugar visible un tablón sindical para comunicaciones a los trabajadores, de sus representantes legales y de las organizaciones sindicales.

La entidad facilitará a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales legalmente constituidas, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Se facilitará el uso del correo electrónico como mecanismo de transmisión de información a los trabajadores en las entidades que lo utilicen como herramienta de trabajo.

Los delegados de personal, de comité de empresa y/o trabajadores designados para la negociación del convenio, dispondrán durante el periodo de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios preavisoando de acuerdo al calendario establecido o en casos excepcionales con una antelación mínima de 48 horas a su jefe inmediato superior.

No computarán como horas sindicales las que, coincidiendo con la jornada laboral, se utilicen para reuniones convocadas por la entidad.

Cada sindicato podrá acumular el crédito horario correspondiente a sus representantes en los distintos órganos unitarios existentes en la entidad, el Comité de Seguridad y Salud y de los delegados o delegadas de su sección sindical en la persona que designe con independencia de la pertenencia de ésta o no a estos órganos de representación. La acumulación del crédito horario antes referido podrá ser mensual o anual, siempre que no superen el total al que puedan tener derecho, previa comunicación con al menos 48 horas de antelación al departamento de personal por escrito, especificando la distribución de dicho crédito y la acumulación en su caso.

En cas d'acumulació horària de 150 hores mensuals en una mateixa persona, l'entitat en què estiga contractat el dispensarà totalment del treball perquè puga exercir les seues funcions, en estos supòsits no es produirà cap minva de drets ni laborals ni retributius.

Les entitats descomptaran als seus treballadors/es la quota sindical amb l'autorització prèvia expressa per escrit.

**Article 76. Competències dels membres dels òrgans de representació unitària (Comitè d'Empresa o Delegat/da de Personal).**

Els òrgans unitaris, com a òrgans de representació dels treballadors/es en les entitats subjectes a este conveni, tindran les competències establecidas en l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de normativa laboral, les atribuïdes en este conveni i, en especial les següents:

Rebre informació, que els serà facilitada trimestralment, sobre la política de personal

Emetre un informe, a sol·licitud de l'entitat, sobre les matèries següents:

- a) Trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- b) Plans de formació del personal.
- c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

Ser informatos de les incoacions d'expedients disciplinaris.

Ser informatos de totes les sancions imposades per faltes lleus, greus i molt greus.

Conéixer i ser escoltats en les qüestions i matèries següents:

a) Distribució de la jornada laboral i horari de treball, sense perjuí en l'article sobre Jornada.

b) Règim de permisos, vacances i llicències.

Conéixer almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme laboral i les seues causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics especials de l'ambient de les condicions de treball, així com dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

Vetlar pel compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, si és el cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

Participar en la gestió de les obres socials per al personal

Informar els seus representats en tots els temes i qüestions a què es refereix este article.

Tindre coneixement de l'evolució probable de l'ocupació en l'entitat i de tots els contractes i nomenaments de personal, tant els de caràcter fix com els de caràcter temporal, inclosos els contractes de relleu amb ocasió de jubilació anticipada total o parcial. Així mateix, tindrà la competència de la firma de la còpia bàsica dels contractes, prevista en la legislació vigent.

Tindre informació sobre totes les sol·licituds de jubilació anticipada total o parcial

Emetre un informe davant de qualsevol estudi global d'organització, mètodes de treball, racionalització.

Tindran dret que se'ls faciliten còpies del calendari laboral (planning) i horaris dels distints col·lectius del personal i dels TC1 i TC2 de cotitzacions de la Seguretat Social.

En el supòsit d'una presunta comissió per part d'un treballador/a d'una falta greu o molt greu que puga ser objecte de sanció, l'entitat haurà d'enviar-ne una còpia al comitè d'empresa o delegats de personal i a la secció sindical del sindicat a petició del treballador. El comitè d'empresa o els delegats de personal, podrán enviar a l'entitat un informe en el termini màxim de quaranta-vuit hores a partir de la notificació, sobre els fets imputats.

**Article 77. Garanties i drets dels membres d'òrgans de representació unitària**

1. Els membres de l'òrgan unitari de representació tindran les garanties previstes en la normativa laboral i en especial les següents:

En caso de acumulación horaria de 150 horas mensuales en una misma persona, la entidad en la que este contratado le dispensará totalmente del trabajo para que pueda ejercer sus funciones, en estos supuestos no se producirá ninguna merma de derechos ni laborales ni retributivos.

Las entidades descontarán a sus trabajadores/as la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

**Artículo 76. Competencias de los miembros de los órganos de representación unitaria (Comité de empresa o Delegado/a de Personal).**

Los órganos unitarios, como órganos de representación de los trabajadores/as en las entidades sujetas a este convenio, tendrá las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa laboral, las atribuidas en este Convenio y, en especial las siguientes:

Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal

Emitir informe, a solicitud de la entidad, sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación del personal.
- c) Implementación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

Ser informados de las incoaciones de expedientes disciplinarios.

Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

- a) Distribución de la jornada laboral y horario de trabajo, sin perjuicio en el artículo sobre Jornada.
- b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos especiales del ambiente de las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

Participar en la gestión de las obras sociales para el personal

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

Tener conocimiento de la evolución probable del empleo en la Entidad y de todos los contratos y nombramientos de personal, tanto los de carácter fijo como los de carácter temporal, incluidos los contratos de relevo con ocasión de jubilación anticipada total o parcial. Asimismo, tendrá la competencia de la firma de la copia básica de los contratos, prevista en la legislación vigente.

Tener información sobre todas las solicitudes de jubilación anticipada total o parcial

Emitir informe ante cualquier estudio global de organización, métodos de trabajo, racionalización.

Tendrán derecho a que se les facilite copias del calendario laboral (planning) y horarios de los distintos colectivos del personal y de los TC1 y TC2 de cotizaciones de la Seguridad Social.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador/a de una falta grave o muy grave que pudiese ser objeto de sanción, la entidad remitirá copia de la misma al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical del sindicato a petición del trabajador. El comité de empresa o los delegados de personal, podrán remitir a la entidad un informe en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, sobre los hechos imputados.

**Artículo 77. Garantías y derechos de los miembros de órganos de representación unitarios**

1. Los miembros del órgano unitario de representación tendrán las garantías previstas en la normativa laboral y en especial las siguientes:

a) L'accés i lliure circulació pels centres de treball, sense que entrebanquen el funcionament normal d'este, en exercici de les funcions sindicals.

b) La distribució lliure de qualsevol tipus de publicacions, ja es referisquen a qüestions professionals o sindicals.

c) Ser escoltats en els expedients disciplinaris a què puguen ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjui de l'audiència a l'interesat regulada en el procediment sancionador.

d) No ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en casos que esta es produísca per revocació o dimissió, sempre que el trasllat o la sanció es base en l'acció del treballador/a en l'exercici de la seua representació.

Així mateix, no podran ser discriminats en la seu promoció econòmica o professional per raó, precisament, de l'exercici de la seu representació.

2) Disporar de crèdit horari mensual segons la legislació vigente amb un mínim de 20 hores al mes. I amb l'escala següent:

- a. Centres fins a 25 treballadors: 20 hores
- b. 26 a 50 treballadors: 25 hores
- c. 51 a 100 treballadors: 30 hores
- d. 101 a 250 treballadors: 35 hores
- e. Mes de 251 treballadors: 40 hores

#### Article 78. Les seccions sindicals

Es reconeix a les seccions sindicals establides legalment i acreditades en l'entitat les garanties i facultats previstes en la legislació vigente i entre altres les següents:

a) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels treballadors/es

b) Representar i defendre els interessos de l'organització i dels seus afiliats/des i servir com a instrument de comunicació i negociació entre la seu organització i l'entitat

c) Les seccions sindicals dels sindicats firmants del conveni constituídes tindran dret a un delegat o delegada de secció sindical que disposarà d'un crèdit horari per a l'exercici de les seues activitats de 10 hores mensuals. Si coincidix el representant sindical amb la condició de ser membre de l'òrgan unitari, les hores seran acumulables en la seu mateixa persona.

d) Els delegats i les delegades sindicals tindran les mateixes garanties que les establides legalment per als membres dels òrgans unitaris.

e) Tindre accés a la mateixa informació i documentació que es pose a disposició dels òrgans unitaris.

f) Participaran amb caràcter previ a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors/es.

#### Article 79. Les obligacions dels representants de personal i delegats i delegades sindicals

Els membres dels òrgans unitaris de representació i els representants de les seccions sindicals sotmesos a este conveni s'obliguen expressament a:

El desenvolupament de les tasques pròpies de l'acció sindical, guardant sigil professional en tot allò referent als temes en què l'entitat assenyale expressament el caràcter reservat, fins i tot després d'expirar el seu mandat. En tot cas, cap document entregat per l'entitat podrà ser utilitzat fora de l'estricte àmbit d'esta o per a fins diferents dels que van motivar el seu entrega.

#### Article 80. Dret d'assemblea

1. Estan legitimats per a convocar una asamblea el comité d'empresa, els delegats i les delegades de personal o els delegados o delegadas de las secciones sindicales representativas constituidas, amb comunicació prèvia a l'entitat amb 48 hores d'antelació.

2. En la Comunicació a l'entitat s'hauran d'explicitar els aspectes següents: l'hora i el lloc de la realització, l'ordre del dia, les dades dels firmants que acrediten estar legitimats per a convocar la reunió.

a) El acceso y libre circulación por los centros de trabajo, sin que entorpezcan el normal funcionamiento del mismo, en ejercicio de las funciones sindicales.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del ejercicio de su representación.

2) Disponer de crédito horario mensual según la legislación vigente con un mínimo de 20 horas al mes. Y con la siguiente escala:

- a. Centros hasta 25 trabajadores: 20 horas
- b. 26 a 50 trabajadores: 25 horas
- c. 51 a 100 trabajadores: 30 horas
- d. 101 a 250 trabajadores: 35 horas
- e. Más de 251 trabajadores: 40 horas

#### Artículo 78. Las secciones sindicales

Se reconoce a las secciones sindicales establecidas legalmente y acreditadas en la entidad las garantías y facultades previstas podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón, precisamente del en la legislación vigente y entre otras las siguientes:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas, sociales y sindicales de los trabajadores / as

b) Representar y defender los intereses de la organización y de sus afiliados/as y servir como instrumento de comunicación y negociación entre su organización y la entidad

c) Las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del convenio constituidas tendrán derecho a un delegado o delegada de sección sindical que dispondrá de un crédito horario para el ejercicio de sus actividades, de 10 horas mensuales. De coincidir el representante sindical con ser miembro del órgano unitario, las horas serán acumulables en su misma persona.

d) Los delegados y delegadas sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los órganos unitarios.

e) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de los órganos unitarios.

f) Participarán con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores / as.

#### Artículo 79. Las obligaciones de los representantes de personal y delegados y delegadas sindicales

Los miembros de los órganos unitarios de representación y los representantes de las secciones sindicales sometidas a este convenio se obligan expresamente a:

El desarrollo de las tareas propias de la acción sindical, guardando sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la entidad señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento entregado por la entidad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

#### Artículo 80. Derecho de asamblea

1. Están legitimados para convocar una asamblea el comité de empresa, los delegados y delegadas de personal o los delegados o delegadas de las secciones sindicales representativas constituidas, previa comunicación a la entidad con 48 horas de antelación.

2. En la Comunicación a la Entidad se explicitarán los siguientes aspectos: La hora y el lugar de la celebración, el orden del día. Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

3. Si abans de les 24 hores anteriors a la data de la realització de la reunió no s'hi formulen objeccions per escrit, es podrà realitzar sense un altre requisit posterior.

4. Per a la realització de les assemblees, l'entitat haurà de facilitar un local o espai físic.

5. Sempre que siga compatible amb la realització del treball es facilitarà que les assemblees es facen en horari laboral.

6. Durant la realització de l'assemblea, si és convocada en horari laboral, hauran de quedar cobertes les obligacions legals establides per a la prestació del servei.

7. Amb la premissa anterior es disposarà d'un màxim de 10 hores a l'any per a cada un dels òrgans de representació unitaris.

8. Així mateix cada una de les seccions sindicals dels sindicats firmants del conveni o presents en la Comissió Paritària Mixta dispondran de 10 hores a l'any per a la realització d'assemblees en hores de treball amb les premisses disposades anteriorment.

9. Quan per treballar en torns, insuficiència de locals o qualsevol altra circumstància extraordinària es considere que no pot reunir-se simultàniament tota la plantilla o col·lectiu convocat, les diverses reunions parcials que s'hagen de realitzar es consideraran com una sola.

## Capítol X Disposicions diverses

### Dret supletori

Per a allò no previst en este conveni caldrà ajustar-se al que estableix l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i les altres disposicions laborals de caràcter general.

### Dret individual

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada, vacances i retribucions més beneficioses que gaudien els treballadors i les treballadores abans de l'entrada en vigor d'este conveni, es conservaran com a dret ad personam i no seran absorbibles ni compensables.

### Disposició addicional primera

Totes les clàusules pactades en el present conveni col·lectiu seran revisades en el supòsit en què per disposició legal, reglamentària o per decisió judicial ferma es declare la nul·litat d'alguna o algunes de les clàusules pactades; en este cas, les parts firmants del present conveni col·lectiu decidiran, de mutu acord, la necessitat de tornar a negociar les dites clàusules i aquelles que es vegean afectades. Les parts estarán obligades a iniciar les negociacions en el termini màxim d'un mes, i s'acordarà la nul·litat, bé només de les clàusules afectades per la resolució judicial o bé la de tot el conveni, si s'estima que la nul·litat dictada afecta o pot afectar el conjunt del text normatiu.

### Disposició addicional segona

Denunciat el conveni, mentre no s'arriba a acord sobre el nou conveni, s'entendrà que este es prorroga automàticament d'any en any, en este cas, el salari base i la resta de conceptes retributius s'incrementaran tenint en compte l'Índex de Preus al Consum (IPC) previst pel Govern per a l'any en curs amb la revisió a l'IPC real estatal.

### Disposició addicional tercera

Sent coneguda la firma i registre del I Conveni Col·lectiu Marc Estatal d'Acció i Intervenció Social, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà, en el termini màxim de quinze dies després de la publicació del I Conveni Col·lectiu Marc estatal amb l'objecte de valorar la repercussió d'aquell i adoptar, si és el cas, els acords d'adaptació necessaris.

Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión no se formulasen objeciones a la misma, por escrito podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

3. Para la realización de las assembleas se facilitará un local o espacio físico por parte de la Entidad.

4. Siempre que sea compatible con la realización del trabajo se facilitará que las asambleas se realicen en horario laboral.

5. Durante la celebración de la asamblea, si es convocada en horario laboral deberán quedar cubiertas las obligaciones legales establecidas para la prestación del servicio.

6. Con la premissa anterior se dispondrá de un máximo de 10 horas al año para cada uno de los Órganos de representación unitarios.

Asimismo cada una de las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del convenio o presentes en la Comisión Paritaria Mixta dispondrán de 10 horas al año para la celebración de asambleas en horas de trabajo con las premisas dispuestas anteriormente.

Cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria se considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla o colectivo convocado, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.

## Capítulo X Disposiciones varias

### Derecho supletorio

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y las demás disposiciones laborales de carácter general.

### Derecho individual

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho ad personam, no siendo absorbibles ni compensables.

### Disposición adicional primera

Todas las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial firme se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas; en este caso, las partes firmantes del presente convenio colectivo decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas. Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

### Disposición adicional segunda

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo convenio, se entenderá que éste se prorroga automáticamente de año en año, en este caso, el salario base y demás conceptos retributivos, se incrementarán teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año en curso con la revisión al IPC real estatal.

### Disposición adicional tercera

Siendo conocida la firma y registro del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá, en el plazo máximo de quince días tras la publicación del I Convenio Colectivo Marco estatal con el objeto de valorar la repercusión de aquel y adoptar en su caso los acuerdos de adaptación necesarios.

Annex I

Taules salarials

Categoría	2007
Titulat superior Grup A	1401,46
Titulat mitjà Grup B	1251,38
Tècnic superior Grup C	958,35
Tècnic mitjà Grup D	864,82
Servicis Grup E	811,44
<b>Funcionals</b>	
director/a Entitat	300
Subdirector/a	250
Direcció de sector	200
Direcció de Programa	150
Direcció Administrativa	150
Coordinació Tècnica o d'Oficis	100
<b>Complements</b>	
km	0,20
1/2 dieta	9,50
Dieta	20
Festius	34,98
Torns per grups	
A i B	75,00
C	40,00
D i E	30,00
Nocturnitat	33% del sal.bas

Anexo I

Tablas salariales

Categoría	2007
Titulado superior	
Grupo A	1401,46
Titulado medio	
Grupo B	1251,38
Técnico superior	
Grupo C	958,35
Técnico medio	
Grupo D	864,82
Servicios	
Grupo E	811,44
<b>Funcionales</b>	
director/a Entidad	300
Subdirector/a	250
Dirección de sector	200
Dirección de Programa	150
Dirección Administrativa	150
Coordinación Técnica o de Oficios	100
<b>Complementos</b>	
km	0,20
1/2 dieta	9,50
Dieta	20
Festivos	34,98
Turnicidad por grupos	
A y B	75,00
C	40,00
D y E	30,00
Nocturnidad	33% del sal.bas

## Annex II

### Categories

#### Grup A. Titulats superiors

«Tècnic superior»: Titulació/aptituds professionals: títol acadèmic de grau superior, llicenciat universitari o equivalents, incloent-hi les habilitacions professionals regulades legalment.

Contingut de la prestació: exercix funcions pròpies de la seu titulació i experiència en llocs que impliquen responsabilitat sobre una unitat organitzativa, amb responsabilitat directa o no sobre personal del mateix grup professional o qualsevol altre.

S'agrupen dins d'esta categoria:

Metges

Psicòlegs.

Pedagogs

Advocats

Economistes

Informàtics.

Periodistes

Lic. en Comunicació

i qualsevol altra especialitat que puguen necessitar les entitats per al normal desenvolupament de la seu activitat.

#### Grup B. Titulats mitjans

Titulat de grau mitjà. Titulació/aptituds professionals: títol acadèmic de grau mitjà, diplomat universitari, incloent-hi les habilitacions professionals regulades legalment.

Contingut de la prestació: exercix funcions en llocs que impliquen responsabilitat sobre una unitat organitzativa, amb responsabilitat directa o no sobre personal del mateix grup professional o qualsevol altre.

S'agrupen dins d'esta categoria:

DUE:

Logopeda

Fisioterapeuta

Treballador, treballadora social

Educador social

Terapeuta ocupacional.

Profesor titular

Profesor Titular d'Ensenyaments Especials

Professor de taller

Professor o professora de suport.

Titular de Grau Mitjà

#### Grup C. Tècnic superior

S'agrupen en esta categoria tots aquells professionals que són contractats segons la seu titulació de Batxiller Superior i FP II, o experiència equivalent de tres anys en la professió, per a exercir funcions pròpies de la seu especialitat Titulació/aptituds professionals: formació a nivell de Batxiller Superior i FP II

Contingut de la prestació: pot tindre responsabilitat directa sobre personal del mateix o distint grup professional, coordinant, dirigint i supervisant el treball d'estos i realitza, així mateix, funcions pròpies de la seu formació i experiència.

Pertanyen a este grup les categories professionals següents:

Administratiu/a

Comptable

Auxiliar d'auditoria

Mestre taller

Tècnic de Projectes

Monitors (en totes les seues vessants).

Monitor ocupacional

Monitor d'Oci i Temps Lliure

Monitor de Residències

Monitor Sociocultural

Monitor Multicultural

Monitor Formatiu

Monitor de Sensibilització

Tècnic de Manteniment

Tècnic de Logística

## Anexo II

### Categorías

#### Grupo A. Titulados superiores

«Técnico superior»: Titulación/aptitudes profesionales: Titulo académico de grado superior, licenciado universitario o equivalentes, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con responsabilidad directa o no sobre personal del mismo grupo profesional o cualquier otro.

Se agrupan dentro de esta categoría:

Médicos

Psicólogos.

Pedagogos

Abogados

Economistas

Informáticos.

Periodistas

Lic. en Comunicación

y cualquier otra especialidad que puedan necesitar las entidades para el normal desarrollo de su actividad.

#### Grupo B. Titulados medios

Titulado de grado medio. Titulación/aptitudes profesionales: Titulo académico de grado medio, diplomado universitario, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente.

Contenido de la prestación: desempeña funciones en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con responsabilidad directa o no sobre personal del mismo grupo profesional o cualquier otro.

Se agrupan dentro de esta categoría:

DUE:

Logopeda

Fisioterapeuta

Trabajador, trabajadora social

Educador social

Terapeuta ocupacional.

Profesor titular

Profesor Titular de Enseñanzas Especiales

Profesor de taller

Profesor o profesora de apoyo.

Titular de Grado Medio

#### Grupo C. Técnico superior

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados según su titulación de Bachiller Superior y FP II, o experiencia equivalente de tres años en la profesión, para ejercer funciones propias de su especialidad Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de Bachiller Superior y FP II

Contenido de la prestación: Puede tener responsabilidad directa sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de estos y realiza, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Administrativo/a

Contable

Auxiliar de auditoría

Maestro taller

Técnico de Proyectos

Monitores (en todas sus vertientes).

Monitor ocupacional

Monitor de Ocio y Tiempo Libre

Monitor de Residencias

Monitor Sociocultural

Monitor Multicultural

Monitor Formativo

Monitor de Sensibilización

Técnico de Mantenimiento

Técnico de Logística

Cuiner

Grup D. FP I

Pertanyen a este grup tots aquells treballadors i treballadores que, amb titulació de FP I, o experiència equivalent de dos anys en la professió, són contractats per a realitzar algunes de les funcions següents:

Auxiliar Administratiu

Tècnic auxiliar de Projectes

Monitor Auxiliar

Auxiliar de Clínica

Auxiliar d'Ajuda a Domicili

Governant/a.

Auxiliar de cuina

Auxiliar de manteniment

Auxiliar tècnic en Logística

Grup E.

Pertanyen a este grup aquells treballadors i treballadores que, amb coneixement o experiència elementals, sense requisit de titulació són contractats per a realitzar les funcions de:

Ordenança

Porter

Recepcionista

Marmitó

Personal de serveis domèstics

Suport domèstic

Auxiliar de serveis generals

Auxiliar de neteja

Cocinero

Grupo D. FP I

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, con titulación de FP I, o experiencia equivalente de dos años en la profesión, son contratadas para realizar algunas de las siguientes funciones:

Auxiliar Administrativo

Técnico auxiliar de Proyectos

Monitor Auxiliar

Auxiliar de Clínica

Auxiliar de Ayuda a Domicilio

Gobernante/a.

Auxiliar de cocina

Auxiliar de mantenimiento

Auxiliar técnico en Logística

Grup E.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que, con conocimiento o experiencia elementales, sin requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

Ordenanza

Portero

Recepcionista

Pinche

Personal de servicios domésticos

Apoyo doméstico

Auxiliar de servicios generales

Auxiliar de limpieza

### ANNEX III

#### Categories funcionals

S'agrupen davall este epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que a continuació s'especifiquen:

1. director o directora

És responsable del funcionament correcte de l'entitat i el representant de la titularitat.

Seran les seues funcions les següents:

– És responsable de la gestió global de l'entitat, i es coordina amb els òrgans superiors corresponents.

– Coordina i organitza els programes i supervisa les activitats de tots els sectors i els programes de l'entitat, amb la intenció d'aconseguir un funcionament efectiu del centre.

– Presta assessorament i suport dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació de l'entitat, presentant als òrgans superiors les propostes i resolucions que s'adopten.

– És el responsable del personal.

2. Subdirector o subdirectora

És qui col·labora amb el director o directora en el compliment de les seues funcions i el suplí en el cas d'absència; a més, realitza les tasques concretes que el director o directora li encarregue.

3. director o directora de sector

És qui, per delegació del director o directora, té com a funció principal responsabilitzar-se del bon funcionament del sector o àrea d'activitat assignada; a més promou i realitza totes les tasques que es consideren necessàries per a este objectiu.

4. director o directora de programa

És qui, per delegació del director o directora, i davall la dependència orgànica del director o directora de sector, es responsabilitza de tot el que és necessari per a la posada en pràctica i per al bon funcionament del programa d'actuació determinat.

5. Direcció administrativa

La persona responsable per delegació del director o directora i amb dependència orgànica del director/a de sector, que es responsabilitza del control, de la justificació administrativa i la gestió dels programes.

6. Coordinació tècnica o d'oficines

### ANEXO III

#### Categorías funcionales

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos temporales de coordinación y dirección que a continuación se especifican:

1. director o directora

Es responsable del correcto funcionamiento de la entidad y el representante de la titularidad.

Serán sus funciones las siguientes:

– Es responsable de la gestión global de la entidad, y se coordina con los órganos superiores correspondientes.

– Coordina y organiza los programas y supervisa las actividades de todos los sectores y los programas de la entidad, con la intención de conseguir un funcionamiento efectivo del centro.

– Presta asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación de la entidad, presentando a los órganos superiores las propuestas y resoluciones que se adopten.

– Es el responsable del personal.

2. Subdirector o subdirectora

Es quien colabora con el director o directora en el cumplimiento de sus funciones y lo suple en el caso de ausencia; además, realiza las tareas concretas que el director o directora le encomienda.

3. director o directora de sector

Es quien, por delegación del director o directora, tiene como función principal responsabilizarse del buen funcionamiento del sector o área de actividad asignada; además promueve y realiza todas las tareas que se consideran necesarias para este objetivo.

4. director o directora de programa

Es quien, por delegación del director o directora, y bajo la dependencia orgánica del director o directora de sector, se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y para el buen funcionamiento del programa de actuación determinado.

5. Dirección administrativa

La persona responsable por delegación del director o directora y con dependencia orgánica del director/a de sector, que se responsabiliza del control, de la justificación administrativa y la gestión de los programas.

6. Coordinación técnica o de oficinas

La persona que per delegació del director/a i davall la dependència del director/a de sector, es responsabilitza de l'execució del programa i la coordinació dels programes.

La persona que por delegación del director/a y bajo la dependencia del director/a de sector, se responsabiliza de la ejecución del programa y la coordinación de los programas.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 3 de maig del 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual disposa el registre i la publicació de l'acord de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Cement sobre pròrroga del conveni fins al 31 de desembre de 2006, incorporació i modificació de diversos articles i revisió salarial per a l'any 2006 (cod. 8000535). [2007/8083]*

Vista l'acta de l'acord celebrat el 9 de març de 2007 sobre pròrroga fins al 31 de desembre de 2006 del mateix, incorporació i modificació de diversos articles i revisió salarial per a l'any 2006, subscrit per la Comissió Negociadora, estant integrada la mateixa, d'una part, per les organitzacions empresarials Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, ANHEFOP, APECC i FEDCAM, i d'una altra, pels sindicats UGT-MCA-PV i CC OO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text original de l'acord.

### Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 de maig de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

## CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC DE LA COMUNITAT VALENCIANA DE DERIVATS DEL CIMENT

A València, el 9 de març de 2007, a les 10.30 hores, es reunixen en els locals de la Federació Valenciana d'Empresaris de la Construcció situats a València, carrer Músic Peydró núm. 36-4<sup>a</sup>, els components de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Cement, per a elevar a definitius els acords subscrits el passat 28 de febrer, així com incorporar al conveni autonòmic les modificacions que s'assenyalen amb motiu, entre altres, de la firma del III Conveni General de Derivats del Cement.

Després de discutir els punts de l'ordre del dia, es prenen els acords següents:

1º Incorporar al text del Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Cement l'article següent:

### Article 102. PLUS D'APROXIMACIÓ

A fi d'igualar, en termes econòmics, les retribucions salarials de les tres províncies, es crea un plus d'aproximació, aplicable en les taules salarials de les províncies de Castelló i València, en els termes següents:

- En les taules salarials de Castelló i València, apareixerà el concepte denominat plus d'aproximació, que serà el resultat d'aplicar l'1,5% sobre les taules definitives de l'any anterior, per als anys 2.006 i successius fins al 31 de desembre de 2016.

- L'import anual d'este plus reflectit en les taules de Castelló i València es pagarà prorratejat en dotze mensualitats.

- En el cas que algun grup professional, en qualsevol de les taules salarials de les províncies que s'incrementen amb este plus, acon-

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre prórroga del mismo hasta el 31 de diciembre de 2006, incorporación y modificación de diversos artículos y revisión salarial para el año 2006 (cod. 8000535). [2007/8083]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 9 de marzo de 2007 sobre prórroga hasta el 31 de diciembre de 2006 del mismo, incorporación y modificación de diversos artículos y revisión salarial para el año 2006, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, ANHEFOP, APECC y FEDCAM, y de otra, por los sindicatos UGT-MCA-PV y CC OO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 3 de mayo de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

## CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DE DERIVADOS DEL CEMENTO

En Valencia, a 9 de marzo de 2007, siendo las 10.30 horas, se reúnen en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción sitos en Valencia, calle Músico Peydró nº 36-4<sup>a</sup>, los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento, para elevar a definitivos los acuerdos suscritos el pasado 28 de febrero, así como incorporar al Convenio Autonómico las modificaciones que se señalan con motivo, entre otros, de la firma del III Convenio General de Derivados del Cemento.

Tras discutir los puntos del orden del día, se toman los siguientes acuerdos:

1º Incorporar al texto del Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento el artículo siguiente:

### Artículo 102. PLUS DE ACERCAMIENTO

Al objeto de igualar, en términos económicos, las retribuciones salariales de las tres provincias, se crea un plus de acercamiento, aplicable en las tablas salariales de las provincias de Castellón y Valencia, en los siguientes términos:

- En las tablas salariales de Castellón y Valencia, aparecerá el concepto denominado plus de acercamiento, que será el resultado de aplicar el 1,5 % sobre las tablas definitivas del año anterior, para los años 2.006 y sucesivos hasta el 31 de diciembre de 2.016.

- El importe anual de este plus reflejado en las tablas de Castellón y Valencia se abonará prorrtejado en doce mensualidades.

- En caso de que algún grupo profesional, en cualquiera de las tablas salariales de las provincias que se incrementan con este plus,

seguísca la mateixa retribució que la designada per a la província d'Alacant, abans de finalitzar l'any 2016, deixarà de percebre'l en haver aconseguit l'objectiu proposat, i passarà a aplicar-se-li únicament els increments pactats a nivell estatal.

• Una vegada finalitzat l'any 2016, les parts acorden reunir-se novament per a renegociar l'accord basant-se en les diferències que resten i acordar l'increment necessari en cada grup professional perquè la convergència s'efectue en un termini màxim de tres anys.

• El dia 1 de gener de 2017, l'import total del plus d'aproximació es distribuirà entre els distints conceptes salarials del conveni vigent en eixe moment.

2n- Modificar els articles següents del Conveni Col·lectiu Autonòmic de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment i prorrogar el text de la resta de l'articulat:

#### Article 10. ÀMBIT TEMPORAL.

La duració del present conveni serà d'un any, des d'1 de gener a 31 de desembre de l'any 2006, i entrarà en vigor als 20 dies naturals de la publicació en el DÓCV.

No obstant això, i en evitació del buit normatiu que en qualsevol altre cas es produuria, una vegada acabada la seua vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuàr regint, en la seua totalitat, el seu contingut normatiu, fins que siga substituït per un altre.

#### Article 20. CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL

##### Criteris generals.

1. El present capítol sobre classificació professional s'establix fonamentalment tenint en compte els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del Grup Professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació; en cada grup es poden incloure diverses categories professionals amb distintes funcions i especialitats professionals.

2. La classificació es realitza en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que realitzen els treballadors.

3. En el cas de concorrència habitual en un treballador de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de l'activitat superior, sempre que esta no siga circumstancial. Este criterio de classificació no suposarà que s'excloga en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

4. Tots els treballadors afectats per este conveni general seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies definiran la seua posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'este conveni, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels grups professionals, es classifiquen en «tres divisions funcionals» definides en els termes següents:

##### Tècnics

Esta divisió funcional engloba tots els treballadors l'activitat dels quals està orientada fonamentalment a prestar els seus serveis en les àrees tècniques, amb alt grau de qualificació que, generalment, comporta estudis amb titulacions superiors o mitjanes.

##### Empleats

Esta divisió funcional es compon del personal que pels seus coneixements i/o experiència, realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmico-contable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars o subalternes.

##### Operaris

En esta divisió funcional es troba el personal que, pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars. També poden realitzar funcions de supervisió o coordinació.

5. Els factors que determinen la classificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit del present conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'estos a un determinat grup professio-

alcanzara la misma retribución que la designada para la provincia de Alicante, antes de finalizar el año 2.016, dejaría de percibirlo al haber conseguido el objetivo propuesto. Pasando a aplicarse únicamente los incrementos pactados a nivel estatal.

• Una vez finalizado el año 2.016, las partes acuerdan reunirse nuevamente para renegociar el acuerdo en base a las diferencias que resten y acordar el incremento necesario en cada grupo profesional para que la convergencia se efectúe en un plazo máximo de tres años.

• El día 1 de enero de 2.017, el importe total del plus de acercamiento se distribuirá entre los distintos conceptos salariales del Convenio vigente en ese momento.

2º- Modificar los artículos siguientes del Convenio Colectivo Autonómico de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento, prorrogando el texto del resto del articulado:

#### Artículo 10. ÀMBITO TEMPORAL.-

La duración del presente Convenio será de UN año, desde 1 de enero a 31 de Diciembre del año 2.006, entrando en vigor a los 20 días naturales de su publicación en el DOGV.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

#### Artículo 20. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Criterios generales.

1.- El presente Capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en “tres divisiones funcionales” definidas en los siguientes términos:

##### Técnicos

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

##### Empleados

Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

##### Operarios

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determina-

nal, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es definixen en este apartat.

Així mateix, s'haurà de tindre en compte, al qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en què es duga a terme la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o algun dels factors.

L'enquadrament dels treballadors dins de l'estructura professional i, per consegüent, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat Grup Professional, serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents:

#### I. Coneixements.

Es considerarà, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament el treball assignat, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'estos coneixements o experiències.

Este factor pot dividir-se en dos subfactors:

A) Formació. Este subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Este subfactor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

A) Experiència. Este subfactor determina, per a una persona de capacitat mitjana i que posseeix la formació específica assenyalada en el paràgraf anterior, l'habilitat i pràctica necessàries per a exercir el lloc de treball i obtindre un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

#### II. Iniciativa

Factor que haurà de tindre en compte el major o menor grau de dependència a directrius, pautes o normes en l'execució de les seues funcions, valorant l'existència de normes escrites o manuals de procediment. Este factor comprén tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions, i s'elegirà aquella que es considere mes apropiada.

#### III. Autonomia

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es realitzen.

#### IV. Complexitat

Factor la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat:

a) Dificultat en el treball. Este subfactor considera la complexitat de la tasca que s'ha de realitzar i la freqüència de les possibles incidències.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina les habilitats que es requereixen per a determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa manual, bona visió, etc., i la seua freqüència durant la jornada laboral.

c) Ambient de treball. Este subfactor aprecia les circumstàncies en què ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què estes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en este subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.).

#### V. Responsabilitat.

Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió.

Este factor comprén els subfactors:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats. Este subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc de treball sobre els errors que puguen ocurrir. Es valoren no sols les conseqüències directes, sinó també la seua possible repercussió en la marxa de l'empresa. Per a valorar-ho es té en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

do grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

#### I. Conocimientos.

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

#### II. Iniciativa

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere mas apropiada.

#### III. Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

#### IV. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

#### V. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad assumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacitat d'interrelació. Este subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa per a aconseguir els resultats desitjats.

#### VI. Comandament.

És el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, que requerixen dels coneixements necessaris per a comprendre, motivar i desenvolupar les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Per a la seua valoració haurà de tindre's en compte:

- a) Capacitat d'ordenació de tasques.
- b) Naturalesa del col·lectiu.
- c) Nombre de persones sobre les quals s'exercix el comandament.

Per tant, aplicant els factors anteriors, s'aconsegueixen 9 Grups Professionals numerats del 0 al 8 les característiques dels quals són les següents:

##### Grup - 0 -

###### Definició

Els treballadors pertanyents a este grup, planifiquen, organitzen, dirigixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolvement de l'empresa. Les seues funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades per a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir objectius planificados, prenen decisions (o participen en la seu elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exercixen llocs directius.

###### Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior completats amb una suficient experiència professional i una àmplia formació específica en el lloc de treball.

###### Llocs de treball

- director general
- director divisió
- director gerent

##### Grup - 1 -

###### Definició

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suponen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suponen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt amplies directament emanades del personal pertanyent al grup 0 o de la mateixa direcció, als quals han de donar compte de la seu gestió. Funcions que suponen la realització de tasques tècniques de la més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp.

###### Formació

Titulació superior o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalents a estudis universitaris de grau superior, completats amb una formació específica en el lloc de treball o a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència suficient en el seu sector professional.

###### Llocs de treball :

- Tècnics
- director tècnic
- Titulats superiors
- Empleats
- director administració
- director financer
- director comercial
- director màrqueting
- director RR. HH.
- director producció

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

#### VI. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

##### Grupo - 0 -

###### Definición

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

###### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

###### Puestos de trabajo

- Director general
- Director división
- Director gerente

##### Grupo - 1 -

###### Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

###### Formación

Titulación Superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

###### Puestos de trabajo :

- Técnicos
- Director técnico
- Titulados superiores
- Empleados
- Director administración
- Director financiero
- Director comercial
- Director marketing
- Director RR. HH.
- Director producción

### Relació d'activitats i tasques

En general tots els integrants del Comité de Direcció i tots els titulats superiors que exercisquen les funcions pròpies de la seu titulació.

### Grup – 2 –

#### Definició

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suponen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup -1- o de la mateixa direcció, als quals han de donar compte de la seu gestió.

#### Formació

Titulació mitjana o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalents a estudis universitaris de grau mitjà completada amb una formació específica en el lloc de treball

#### Llocs de treball

Tècnics

Titulats mitjans

Empleats

Cap administració

Cap vendes

Cap compres

Cap personal

Cap producció

Cap fàbrica

Encarregat general

#### Relació d'activitats i tasques

- Realització de funcions que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitació per a estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

- Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt de diversos laboratoris.

- Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés.

- Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la seu totalitat i fins i tot de tots els processos tècnics.

- Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.

- Responsabilitat de l'explotació sobre el conjunt de serveis de procés de dades.

- Anàlisi de sistemes d'informàtica .

- Responsables de la xarxa de vendes.

### Grup – 3 –

#### Definició

Funcions que suponen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques heterogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques que, sense suposar l'exigència de la màxima responsabilitat en el comandament, requerixen en el seu desenvolupament un contingut prominentment de caràcter intel·lectual enfocat dels de caràcter físic o manual i/o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises d'alta complexitat tècnica.

#### Formació

Titulació tècnica o amb coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de segon grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

#### Llocs de treball

Tècnics

Tècnic departament

Tècnic control qualitat

Tècnic prevenció RR LL

Delineant 1<sup>a</sup>

### Relación de actividades y tareas

En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los Titulados Superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

### Grupo - 2 -

#### Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

#### Formación

Titulación Media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo

#### Puestos de trabajo

Técnicos

Titulados medios

Empleados

Jefe administración

Jefe ventas

Jefe compras

Jefe personal

Jefe producción

Jefe fábrica

Encargado general

#### Relación de actividades y tareas

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

- Análisis de sistemas de informática .

- Responsables de la red de ventas.

### Grupo - 3 -

#### Definición

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

#### Formación

Titulación Técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

#### Puestos de trabajo

Técnicos

Técnico departamento

Técnico control calidad

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1<sup>a</sup>

**Empleats**  
 Oficial 1<sup>a</sup> administratiu  
 Tècnic comercial  
 Comercial formigó  
 Comercial/viatjant  
**Operaris**  
 Cap i encarregat secció  
 Cap taller  
 Cap planta formigons

#### Relació d'activitats i tasques

- Tasques que impliquen la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i de les mesures de seguretat.
- Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.
- Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consistixen a col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.
- Analistes d'aplicacions informàtiques.
- Activitats amb responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració, o del conjunt de totes elles.
- Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa.
- Inspectors o supervisors de la xarxa de vendes.
- Venedors especialitzats.

#### Grup - 4 -

##### Definició

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estat organitzatiu menor. Tasques que requereixen per al seu desenvolupament continguts de caràcter intel·lectual i/o manual, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, que s'executen amb autonomia dins del procés productiu establert.

##### Formació

Coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de segon grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

##### Llocs de treball

Tècnics  
 Delineant 2<sup>a</sup>  
 Analista laboratori  
**Empleats**  
 Oficial 2<sup>a</sup> administratiu  
**Operaris**  
 Oficial 1<sup>a</sup> ofici  
 Conductor vehicles major de 7.500 Kg.  
 Dosificador planta formigons  
 Conductor camió formigonera  
 Gruista torre  
 Operador de grua mòbil  
 Carretoner major de 15.000 Kg.  
 Gruista de peces especials

#### Relació d'activitats i tasques

- Tasques d'anàlisis físiques, químiques i biològiques, i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, que implica, a més, la cura dels aparells i la seua homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

#### • Tasques de delineació.

- Tasques de traducció, corresponsalia, mecanografia i telèfon amb domini d'almenys un idioma estranger.

- Tasques de comptabilitat consistentes a reunir els elements suministrats pels col·laboradors i confeccionar estats, balanços, costos, previsions de tresoreria i altres treballs anàlegs basant-se en el pla comptable de l'empresa.

**Empleados**  
 Oficial 1<sup>a</sup> administrativo  
 Técnico comercial  
 Comercial hormigón  
 Comercial/viajante  
**Operarios**  
 Jefe y encargado sección  
 Jefe taller  
 Jefe planta hormigones

#### Relación de actividades y tareas

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones informáticas.
- Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Vendedores especializados.

#### Grupo - 4 -

##### Definición

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

##### Formación

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

##### Puestos de trabajo

Técnicos  
 Delineante 2<sup>a</sup>  
 Analista laboratorio  
**Empleados**  
 Oficial 2<sup>a</sup> administrativo  
**Operarios**  
 Oficial 1<sup>a</sup> oficio  
 Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.  
 Dosificador planta hormigones  
 Conductor camión hormigonera  
 Gruista torre  
 Operador de grúa móvil  
 Carretillero mayor de 15.000 Kg.  
 Gruista de piezas especiales

#### Relación de actividades y tareas

- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de delineación.
- Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

- Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica com a soldadors, ferrallistes, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat que permeta resoldre tots els requeriments de la seua especialitat.

- Activitats que impliquen la supervisió i la coordinació d'activitats que puguen ser secundades per diversos treballadors d'un grup professional inferior.

- Conductors de carretons de gran tonatge, major de 15.000 Kg., que s'ocupen també del seu manteniment i funcionament i reparació d'avaries que no requereixen elements de taller.

- Gruistes de peces especials i que implica responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

#### Grup - 5 -

##### Definició

Treballs d'execució autònoma que exigien habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors que els exerciten, que comporten, sota supervisió, la seua responsabilitat i en els quals pot ser ajudat per un altre o altres treballadors.

##### Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de segon grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

##### Llocs de Treball

##### Empleats

##### Auxiliar administratiu

##### Dependent

##### Conserje

##### Operaris

##### Oficial 2<sup>a</sup> ofici

##### Maquinista

##### Conductor camió fins a 7.500 Kg.

##### Mesclador de formigons

##### Carretoner

##### Operador de pont grua

##### Conductor de pales. Palista de formigó

##### Relació d'activitats i tasques

- Activitats d'ofimàtica amb capacitat suficient per a aconseguir una redacció de correu directe amb indicacions verbals amb bona presentació i ortografia correctes.

- Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, realitzant propostes de contestació.

- Tasques elementals consistents a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat.

- Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a este efecte, del moviment diari.

- Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats normals de l'ofici, com soldadors, ferrallistes, modelistes, electricistes, etc.

- Funcions de control i regulació en els processos de producció que generen transformació de producte.

- Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

- Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments complexos en la seua manipulació i que implica, amb supervisió, la responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

- Carretoner és el professional (operari) que prevalentment maneja carretons i s'ocupa del seu manteniment i funcionament.

- Operador de pont grua: és el professional que prevalentment maneja ponts grua, pòrtics, etc. amb cabina o utilització de més d'un ganxo o peces altres de 20.000 Kg.

- En la fabricació de terratzos els premsistes, polidors, desbastadors, paletitzadors, empolvadors, talladors i granalladors.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

- Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

- Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

- Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

#### Grupo - 5 -

##### Definición

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

##### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

##### Puestos de Trabajo

##### Empleados

##### Auxiliar administrativo

##### Dependiente

##### Conserje

##### Operarios

##### Oficial 2<sup>a</sup> oficio

##### Maquinista

##### Conductor camión hasta 7.500 Kg.

##### Mezclador de hormigones

##### Carretillero

##### Operador de puente grúa

##### Conductor de palas. Palista de hormigón

##### Relación de actividades y tareas

- Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

- Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

- Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

- Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas demás de 20.000 Kg.

- En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletitzadores, empolvadadores, cortadores y granalladores.

## Grup - 6 -

### Definició

Tasques consistentes en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen amb instruccions precises, requerixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques i la seu responsabilitat està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

### Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de primer grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

#### Llocs de treball

##### Tècnics

##### Auxiliar laboratori

##### Empleats

##### Vigilant

##### Operaris

##### Oficial 3<sup>a</sup> ofici

##### Especialista

##### Conductor furgoneta fins a 3.500 Kg.

##### Emmotllador manual

##### Operari de màquina senzilla

##### Relació d'activitats i tasques

- Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments mitjans en la seu manipulació.

- Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de treballs de càrrega i descàrrega, impliquen altres complementàries dels magatzemers.

- Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació i funcions de presa i preparació de mostres per a analisi.

- Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, com soldadors, ferrallistes, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats bàsiques de l'ofici.

- Tasques realitzades en el maneig de maquines senzilles que no estiguin enquadrades en grups superiors.

## Grup - 6 -

### Definició

Funcions que consistixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb cert grau de supervisió, que normalment exigen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

### Formació

La dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyament secundari, tècnic auxiliar o equivalent, o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió.

#### Llocs de treball

##### Tècnics

##### Laboratori de formigons

##### Empleats

##### Porter

##### Operaris

##### Peó especialista

##### Ajudant de màquina

##### Relació d'activitats i tasques

- Treballs en maquines de processos productius, amb requeriments simples i senzills en la seu manipulació, o auxiliars dels processos esmentats que requerixen ensenyament i coneixements específics.

- Els que utilitzen de forma accessòria, carretons, grues o similars de maneig senzill.

- Treballadors que s'inician en la pràctica d'obra, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.

- Activitats elementals de laboratori que consistixen en la correcta preparació de material d'anàlisi.

- Funcions de recepció i expedició que no exigixen qualificació especial.

- Treballs de verificació de la producció.

## Grupo - 6 -

### Definición

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

#### Puestos de trabajo

##### Técnicos

##### Auxiliar laboratorio

##### Empleados

##### Vigilante

##### Operarios

##### Oficial 3<sup>a</sup> oficio

##### Especialista

##### Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

##### Moldeador manual

##### Operario de máquina sencilla

##### Relación de actividades y tareas

- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

- Tareas realizadas en el manejo de maquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

## Grupo - 7 -

### Definición

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

### Formación

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

#### Puestos de trabajo

##### Técnicos

##### Laborante de hormigones

##### Empleados

##### Portero

##### Operarios

##### Peón especialista

##### Ayudante de máquina

##### Relación de actividades y tareas

- Trabajos en maquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grues o similares de manejo sencillo.

- Trabajadores que se inicien en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

- Trabajos de verificación de la producción.

Grup - 8 -

Definició

Operacions que s'executen segons instruccions concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació

Formació

Titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o similar, o experiència adquirida en l'exercici d'una professió equivalent.

Llocs de treball

Operaris

Peó

Personal de neteja

Relació d'activitats i tasques

- Activitats manuals en tasques no especialitzades.
- Operacions de càrrega i descàrrega manuals.
- Tasques de neteja

Condicions més beneficioses

Si com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema de Clasificació Professional, s'ha d'assignar un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que té reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que posseïa, amb el caràcter de condició personal més beneficiosa i continuará exercint les mateixes funcions que realitzava fins a la data d'assignació .

Concentració de nivells salariais en un únic grup

Si en un grup professional coincidixen dos o més nivells salariais, s'ha d'aplicar la taula salarial del nivell superior.

Valoració de llocs de treball i promoció professional

Les parts signatàries d'este acord, constituiran una comissió amb la finalitat d'establir els criteris objectius de valoració de llocs de treball i promoció professional derivats de l'aplicació del sistema de classificació professional.

Esta comissió es constituirà al mes següent de la publicació en el Boletín Oficial del Estado del III Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, i haurà d'haver acabat els seus treballs abans de la finalització de la seua vigència.

Període d'adaptació

Les empreses podran adaptar el nou capítol de Clasificació Professional fins al 31 de desembre de 2007. Els efectes econòmics derivats de l'aplicació del nou capítol de Clasificació Professional s'aplicaran amb data 1 de gener de 2007.

A efectes orientatius, es detalla una taula resum de la classificació professional.

Grupo - 8 -

Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación

Formación

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo

Operarios

Peón

Personal de limpieza

Relación de actividades y tareas

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza

Condiciones más beneficiosas

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional

Las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del III Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Periodo de adaptación

Las empresas podrán adaptar el nuevo Capítulo de Clasificación Profesional hasta el 31 de Diciembre de 2007. Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo Capítulo de Clasificación Profesional se aplicarán con fecha 1 de Enero de 2007.

A efectos orientativos, se detalla una tabla resumen de la clasificación profesional.

Núm.	Ordenança	G	Tècnics	Empleats	Operaris
I	Personal directiu	0		director general director divisió director gerent	
II	Personal titulat superior	1	director Tècnic Titulats superiors	director administració director financer director comercial director màrqueting director RR HH director producció	
III	Personal titulat mitjà				
IV	Cap administratiu 1 <sup>a</sup>				
V	Cap secció organització 1 <sup>a</sup>				
	Cap personal				
	Ajudant d'obra				
	Encarregat general de fàbrica				
	Encarregat general				
	Cap administratiu 2 <sup>a</sup>				
	Delineant superior				
	Encarregat general d'obra				
	Cap secció organització				
	científica del treball 2 <sup>a</sup>				
	Cap compres				
VI	Oficial administratiu 1 <sup>a</sup>				
VII	Delineant 1 <sup>a</sup>				
	Cap o encarregat de taller				
	Encarregat de secció de				
	laboratori				
	Escultor de pedra i marbre				
	Pràctic de topografia 1 <sup>a</sup>				
	Tècnic d'organització 1 <sup>a</sup>				
	Delineant 2 <sup>a</sup>				
	Tècnic organització 2 <sup>a</sup>				
	Pràctic de topografia 2 <sup>a</sup>				
	Analista 1 <sup>a</sup>				
	Viatjant				
	Capatàs				
	Especialista d'ofici				
VIII	Oficial administratiu 2 <sup>a</sup>	3	Tècnic departament Tècnic control qualitat Tècnic prevenció RR LL Delineant 1 <sup>a</sup>	Oficial 1 <sup>a</sup> administratiu Tècnic comercial Comercial formigó Comercial/Viatjant	Cap i Encarregat secció Cap taller Cap planta formigons
VIII	Corredor de plaça	4	Delineant 2 <sup>a</sup> Analista laboratori	Oficial 2 <sup>a</sup> administratiu	Oficial 1 <sup>a</sup> ofici Conductor vehicles major de 7.500 Kg Dosificador planta formigons Conductor camió Formigonera Gruista Torre Operador de grua mòbil Carretoner major de 15.000 Kg Gruista de peces especials
IX	Auxiliar administratiu	5		Auxiliar administratiu Dependent Conserge	Oficial 2 <sup>a</sup> ofici Maquinista Conductor camió fins a 7.500 Kg. Mesclador de formigons Carretoner Operador pont grua Conductor de pales Palista de formigó
X	Ajudant topogràfic	6	Auxiliar laboratori	Vigilant	Oficial 3 <sup>a</sup> Ofici Especialista Conductor furgoneta fins a 3.500 Kg Emmotllador manual Operari de màquina senzilla
XI	Auxiliar de laboratori				
	Vigilant				
	Magatzemer				
	Infermer				
	Cobrador				
	Guarda jurat				
	Ajudants d'ofici				
	Especialistes de 1 <sup>a</sup>				
XII	Especialistes de 2 <sup>a</sup>	7	Laborant de formigons	Porter	Peó especialista Ajudant de màquina
XIII	Peó ordinari	8			Peó Personal de neteja
	Netejador/a				
	Grum i marmitó de 16 a 18				
	anys				

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR. HH. Director Producción	
III IV V	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fabrica Encargado general Jefe administrativo 2ª Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª Jefe compras	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
VI VII	Oficial administrativo 1ª Delineante 1ª Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1ª Técnico de organización 1ª Delineante 2ª Técnico organización 2ª Práctico de topografía 2ª Analista 1ª Viajante Capataz Especialista de oficio	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1ª	Oficial 1ª Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2ª Corredor de plaza Oficial 1ª de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2ª	4	Delineante 2ª Analista Laboratorio	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 1ª Oficio Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor De 15.000 Kg. Gruista De Piezas Especiales
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2ª Oficio Maquinista Conductor Camión Hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista De Hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario De Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2ª Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII XIII	Peón ordinario Limpiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años	8			Peón Personal de Limpieza

## Article 22. TREBALLS EN CATEGORIA SUPERIOR.

Per raons organitzatives, tècniques i de la producció, i per un termini que no excedisca de sis mesos en un any o de vuit mesos durant dos anys, el treballador podrà ser destinat a ocupar lloc d'una categoria superior i mentre es trobe en esta situació percebrà la remuneració corresponent a la funció que efectivament exercix.

Transcorregut este període el treballador podrà, a voluntat pròpia, continuar realitzant estos treballs o tornar al lloc que ocupava amb anterioritat. En el primer supòsit ascendirà automàticament.

El que disposa este article no serà aplicable, excepte en matèria de remuneració, als casos de substitució per, incapacitat temporal, permisos i excedència forçosa, en tot cas este termini no podrà excedir 18 mesos, excepte l'excedència forçosa, en què s'haurà d'observar la seua duració efectiva.

S'exceptuen de tot l'anteriorment disposat abans, els treballs de categoria superior que el treballador realitze, d'acord amb l'empresa, a fi de preparar-se per a l'ascens, amb un màxim de 6 mesos.

## Article 56. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ.

Les empreses afectades pel present conveni podran compensar i absorbir els augmentos o les millores que en matèria de percepcions econòmiques s'hi fixen, sempre que les percepcions econòmiques realment pagades als treballadors siguin superiors a les fixades en el seu conjunt i en còmput anual.

Als efectes de l'aplicació del que preveu el capítol III, Clasificació Professional, i de l'aplicació de la pujada propiciada per la negociació a l'aproximació de les taules de València i Castelló respecte a la d'Alacant, podran ser absorbides i compensades totes les remuneracions de caràcter salarial homogènies que el treballador perceba. No tindran esta consideració les primes de producció, els estalls i les tasques, és a dir, complementos de quantitat o qualitat, siguin estes fixes o variables.

L'absorció i compensació només es podrà efectuar comparant globalment conceptes de naturalesa salarial o de naturalesa extra salarial i en còmput anual

## Article 99. INDEMNITZACIONS.

Els treballadors afectats pel present conveni tindran dret a percebre indemnitzacions complementàries a les prestacions de Seguretat Social, en els supòsits i les quanties que es detallen:

- a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'import d'una dotzena part de les retribucions anuals previstes en les taules salarials d'aplicació en cada moment
- b) En cas de mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o malaltia professional:

Caldrà observar el que disposa el Conveni General de Derivats de Cement, que fixa una indemnització per a l'any 2006 de 43.000 euros.

En els supòsits de mort, les indemnitzacions establecides es pagaran a qui o als qui el treballador finat haguera declarat beneficiari, i, si no hi ha declaració, al cònjuge, fills, pares, germans i la resta d'hereus legals, per eixe ordre.

Quant a la data de fixació d'efectes del fet causant, caldrà ajustar-se, en tot cas, a la data en què s'haja produït l'accident. En els supòsits de malaltia professional es prendrà com a data d'efectes, aquella en què l'òrgan competent declare per primera vegada la seua existència.

## Article 101. JUBILACIÓ FORÇOSA

Com a política de foment d'ocupació per a la contractació de nous treballadors, i per necessitats del mercat de treball en el sector, amb independència dels supòsits de jubilació voluntària anticipada, s'establix la jubilació forçosa als 65 anys d'edat dels treballadors que tinguin cobert el període legal per a obtindre-la i complisquen els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social. Esta mesura estarà acompanyada, en cada empresa, pel sosteniment de l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinitos o la contractació de nous treballadors

## Artículo 22. TRABAJOS EN CATEGORÍA SUPERIOR.-

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de sustitución por, incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa, en cualquier caso éste plazo no podrá exceder de 18 meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

## Artículo 56. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en éste, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo III, Clasificación Profesional, y de la aplicación de la subida propiciada por la negociación al acercamiento de las tablas de Valencia y Castellón con respecto a la de Alicante, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual

## Artículo 99. INDEMNIZACIONES.-

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en las tablas salariales de aplicación en cada momento
- b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Derivados de Cemento, que fija una indemnización para el año 2006 de 43.000 Euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

## Artículo 101. JUBILACIÓN FORZOSA

Como política de fomento de empleo para la contratación de nuevos trabajadores, y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, en cada empresa, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores

#### DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Les parts firmants han aconseguit en matèria d'increments salarials els acords següents per a l'any 2006:

Les taules salarials del present conveni col·lectiu autonòmic referides a l'any 2005 s'incrementaran en el IPC real publicat (2,70%) més un 1%. Este increment afecta tant els conceptes retributius de caràcter salarial com els de caràcter no salarial i tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2006.

Una vegada actualitzades les taules, seguint els criteris anteriors, es pagarà la quantitat de 20 € lineals en la gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal.

Estos imports servirán de base per a la fixació dels salariis de l'any 2007.

3r. Una vegada suscrit el IV Convenio General de Derivados del Cemento, se revisará el texto autonómico, s'hi incorporaran las modificaciones del convenio general, y se estudiaran las peculiaridades de cada una de las tres provincias.

#### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos para el año 2.006:

Las tablas salariales del presente convenio colectivo autonómico referidas al año 2.005 se incrementarán en el IPC real publicado (2,70%) más un 1%. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2.006.

Una vez actualizadas las tablas, siguiendo los criterios anteriores, se abonarán la cantidad de 20 € lineales en la gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

Estos importes servirán de base para la fijación de los salarios del año 2.007.

3º. Una vez suscrito el IV Convenio General de Derivados del Cemento, se procederá a revisar el texto autonómico, incorporando las modificaciones del Convenio General, y se estudiarán las peculiaridades de cada una de las tres provincias.

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

REMUNERACIONS ECONÒMQUES 2006 IPC REVISAT

NIVELL	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS APROXIMACIÓ (ANUAL)	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICAÇIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL AMB PLUS APROXIMACIÓ
II	Personal titulat superior.	39,75 €	309,13 €	9,88 €	4,73 €	1.252,51 €	20.917,64 €
III	Personal titulat mitjà, Cap Administratiu 1 <sup>a</sup> , Cap Sec. Org. 1 <sup>a</sup> .	30,31 €	245,59 €	9,05 €	4,73 €	1.056,11 €	16.618,20 €
IV	Cap de Personal, Encarregat general de fàbrica, Encarregat general.	29,60 €	237,45 €	8,22 €	4,73 €	1.014,66 €	16.067,30 €
V	Cap administratiu de 2 <sup>a</sup> , Delineant superior, Encarregat general d'obra.	28,90 €	231,41 €	7,96 €	4,73 €	971,24 €	15.658,74 €
VI	Oficial administratiu de 1 <sup>a</sup> , Delineant de 1 <sup>a</sup> , Cap o Encarregat de taller.	28,56 €	227,38 €	7,52 €	4,73 €	952,67 €	15.385,86 €
VII	Delineant de 2 <sup>a</sup> , Viatjant, Capità, Especialista d'ofici.	28,21 €	223,58 €	7,14 €	4,73 €	935,19 €	15.129,01 €
VIII	Oficial administratiu de 2 <sup>a</sup> , Oficial 1 <sup>a</sup> d'ofici, Inspector de control.	27,68 €	220,23 €	7,14 €	4,73 €	919,84 €	14.901,91 €
IX	Auxiliar administratiu, Venedors, Consierge, Oficial de 2 <sup>a</sup> d'ofici.	27,18 €	217,03 €	7,13 €	4,73 €	905,56 €	14.685,98 €
X	Vigilant, Magatzem, Cobrador, Guardia jurat, Especialistes de 1 <sup>a</sup> .	26,86 €	213,84 €	6,85 €	4,73 €	891,29 €	14.469,86 €
XI	Especialistes de 2 <sup>a</sup> , Peó Especialitzat.	26,35 €	210,69 €	6,84 €	4,73 €	880,18 €	14.256,55 €
XII	Peó ordinari, Netejador / a.	25,81 €	207,61 €	6,84 €	4,73 €	875,90 €	14.048,08 €

Contractes de formació: s'aplicaran les retribucions del nivell X en proporcio al temps de treball, llevat del complement no salarial que es percebrà al 100%.

Contractes en pràctiques: la retribució consistirà en el 100% de la fixada per al nivell corresponent sense que puga ser inferior a la fixada per al nivell X.

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

NIVELL	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	SALARIA TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIUS
II	Personal titulat superior.	40,21 €
III	Personal titulat mitjà, Cap Administratiu 1 <sup>a</sup> , Cap Sec. Org. 1 <sup>a</sup> .	30,65 €
IV	Cap de Personal, Encarregat general de fàbrica, Encarregat general.	29,94 €
V	Cap administratiu de 2 <sup>a</sup> , Delineant superior, Encarregat general d'obra.	29,24 €
VI	Official administratiu de 1 <sup>a</sup> , Delineant de 1 <sup>a</sup> , Cap o Encarregat de taller.	28,88 €
VII	Delineant de 2 <sup>a</sup> , Viajant, Capità, Especialista d'ofici.	28,54 €
VIII	Official administratiu de 2 <sup>a</sup> , Oficia 1 <sup>a</sup> d'ofici, Inspector de control.	28,00 €
IX	Auxiliar administratiu, Venedors, Conserge, Official de 2 <sup>a</sup> d'ofici.	27,49 €
X	Vigilant, Magatzemmer, Cobrador, Guardia jurat, Especialistes de 1 <sup>a</sup> .	27,17 €
XI	Especialistes de 2 <sup>a</sup> , Peó Especialitzat.	26,66 €
XII	Peó ordinari, Netejador / a.	26,10 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

DIETA COMPLETA, MITJA DIETA I LOCOMOCIÓ			
	CONCEPTES		EUROS
DIETA COMPLETA			36,98 €
MITJA DIETA			16,32 €
LOCOMOCIÓ			0,17 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT

REMUNERACIÓS ECONÒMIQUES ANY 2006 IPC REVISAT

NIUVEL	GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PLUS D'APROXIMACIÓ (ANUAL)	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIÓNS EXTAORDINÀRIES	TOTAL
II	GRUP 1	39,75	309,13	9,88	4,73	1.352,51	20.917,64
III							
IV	GRUP 2	30,31	245,59	9,05	4,73	1.056,11	16.618,20
V							
VI	GRUP 3	28,56	227,38	7,52	4,73	952,67	15.385,86
VII							
VIII	GRUP 4	27,68	220,23	7,14	4,73	919,84	14.901,91
IX	GRUP 5	27,18	217,03	7,13	4,73	905,56	14.685,98
X	GRUP 6	26,86	213,84	6,85	4,73	891,29	14.469,86
XI	GRUP 7	26,35	210,69	6,84	4,73	880,18	14.256,55
XII	GRUP 8	25,81	207,61	6,84	4,73	875,90	14.048,08
XIII							

Contractes de Formació: s'aplicaran les retribucions del Grup 6 en proporcio al temps de treball, excepte el complement no salarial que es percebrà al 100%

Contractes en Pràctiques: la retribució consistirà en el 100% de la fixada per al nivell corresponent sense que puga ser inferior a la fixada per al Grup 6

TAULES SALARIALS NIVELLS – IPC REVISAT 2006 – CONVENI DERIVATS DEL CIMENT PROVINCIA D'ALACANT

NIVELL	CATEGORIA PROFESSIONAL	SALARI BASE 2005 REV.	IPC 2006+1 3,70%	SALARI BASE 2006 REV	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
I	Sense remuneració fixa.					
II	Titulats superiors	1.519,84	56,23	1.576,07	22.105,03	12,70
III	Graduat social, Cap admin. 1 <sup>a</sup> , Titulat mitjà	1.445,95	53,50	1.499,45	21.032,26	12,09
IV	Cap personal, Encarregat general, etc.	1.379,38	51,04	1.430,42	20.065,86	11,53
V	Cap admin. 2 <sup>a</sup> , Delincent superior, etc.	1.319,41	48,82	1.368,23	19.195,20	11,03
VI	Official 1 <sup>a</sup> admin., Delincent 1 <sup>a</sup> , Encarregat taller o laboratori.	1.265,46	46,82	1.312,28	18.411,95	10,58
VII	Delincent 2 <sup>a</sup> , Tècnic organ., Analista 1 <sup>a</sup> , Viatjant, Capatàs.	1.241,11	45,92	1.287,03	18.058,39	10,38
VIII	Official 2 <sup>a</sup> admin., Official 1 <sup>a</sup> c'ofici.	1.216,73	45,02	1.261,75	17.704,50	10,18
IX	Aux. admin., Consierge, Official 2 <sup>a</sup> ofici, Maquinista.	1.172,92	43,40	1.216,32	17.068,46	9,81
X	Vigilant, magatzem, ajud. ofic., ofic. 3 <sup>a</sup> ofici, pesador, ordenança, etc.	1.170,19	43,30	1.213,49	17.028,90	9,79
XI	Peo especialitzat.	1.156,79	42,80	1.199,59	16.834,19	9,67
XII	Personal netejia. Peo ordinari.	1.143,39	42,31	1.185,70	16.639,74	9,56
	Contracte formatiu 2n any.	1.114,27	41,23	1.155,50	16.217,05	9,32
XIII	Contracte formatiu 1r any.	996,98	29,91	1.026,89	14.416,44	8,29

	Rev.2005	3,70%	Rev.2006
MITJA DIETA	15,89	0,59	16,48
DIETA COMPLETA		Es pagaran les despeses	
PLUS D'INCENTIU	86,26	3,19	89,46
PLUS CARÈNCIA INC.	47,27	1,75	49,03
QUILONMETRATGE	0,23	0,01	0,24

PLUS D'ESCOLARITAT:

Treballadors/es amb 1 fil/à = 123,32 €  
Treballadors/es amb 2 fil/les = 149,28 €  
Treballadors/as amb 3 o + fills= 172,00 €  
PAGUES EXTRAORDINÀRIES 2006:

L'import de les pagues extres d'estiu i Nadal s'incrementaran en 20 € com augment lineal  
NOTA ACLARIDORA: tots els conceptes que s'enumeren fora de la taula salarial (dietes, quilometratge, plus d'incentius, carencia incentius i escolaritat), la seua aplicació i normativa, es renet al Conveni Provincial d'Alacant, anterior a este, BOP Núm. 162-2 de 17 de juliol de 1999 d'Alacant.

TAULES SALARIALS GRUPS PROFESSIONALS IPC REVISAT 2006 – CONVENI DERIVATS DEL CIMENT PROVÍNCIA D’ALACANT

GRUP PROFESSIONAL		SALARI BASE 2006 REV	PAGUES EXTRAS ESTIU I NADAL ANY 2006	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
GRUP -0-	GRUP -1-				
GRUP -1-	GRUP -2-	1.576,07 €	1.596,07 €	22.105,03 €	12,70 €
GRUP -2-	GRUP -3-	1.499,45 €	1.519,45 €	21.032,26 €	12,09 €
GRUP -3-	GRUP -4-	1.312,28 €	1.332,28 €	18.411,95 €	10,58 €
GRUP -4-	GRUP -5-	1.261,75 €	1.281,75 €	17.704,50 €	10,18 €
GRUP -5-	GRUP -6-	1.216,32 €	1.236,32 €	17.068,46 €	9,81 €
GRUP -6-	GRUP -7-	1.213,49 €	1.233,49 €	17.028,90 €	9,79 €
GRUP -7-	GRUP -8-	1.199,59 €	1.219,59 €	16.834,19 €	9,67 €
GRUP -8-		1.185,70 €	1.205,70 €	16.639,74 €	9,56 €

PLAUS D'ESCOLARITAT:

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

NOTA ACLARIDORA: tots els conceptes que s'enumeren fora de la taula salarial (dietes, quilonmetratge, plus d'incentius, carencia incentiu i escolaritat), la seua aplicació i normativa, es remet al Conveni Provincial d'Alacant, anterior a este, BOP Núm. 162-2 de 17 de juliol de 1999 d'Alacant.

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

MITJA DIETA	Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
DIETA COMPLETA			
PLUS D'INCENTIU			
PLUS CARENCIA INC.			
QUILONMETRATGE			

Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006
15,89 €	0,59 €	16,48 €
	Es pagaran les despeses	
86,26 €	3,19 €	89,46 €
47,27 €	1,75 €	49,03 €
0,23 €	0,01 €	0,24 €

NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	PLUS DE TRANSPORT	PLUS APROX. ANUAL	RETRIBUCIÓ ANUAL
II	40,26	1.224,48	1.244,48	988,01	243,57	18.414,30
III	36,37	1.106,18	1.126,18	988,01	219,99	16.734,52
IV	35,40	1.076,80	1.096,80	988,01	214,14	16.317,35
V	34,46	1.048,16	1.068,16	988,01	208,43	15.910,68
VI	33,82	1.028,68	1.048,68	988,01	204,55	15.634,08
VII	33,23	1.010,59	1.030,59	988,01	200,94	15.377,21
VIII	32,71	994,87	1.014,87	988,01	197,81	15.154,00
IX	32,20	979,38	999,38	988,01	194,72	14.934,05
X	31,70	964,12	984,12	988,01	191,68	14.717,37
XI	31,20	949,08	969,08	988,01	188,68	14.503,81
XII	30,72	934,27	954,27	988,01	185,73	14.293,52

DIETA	26,44
MUTJA DIETA	8,66

## TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

### REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2006 IPC REVISADO

NIVEL	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE * ACERCAMIENTO (ANUAL)	PLUS ACERCAMIENTO (ANUAL)	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACI ÓN EXTRAORDINA RIAS	TOTAL ANUAL CON PLUS ACERCAMIENTO
II	Personal Titulado Superior.	39,75 €	309,13 €	9,88 €	4,73 €	1.352,51 €	20.917,64 €
III	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1 <sup>a</sup> , Jefe Sec. Org. 1 <sup>a</sup> .	30,31 €	245,59 €	9,05 €	4,73 €	1.056,11 €	16.618,20 €
IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Encargado General.	29,60 €	237,45 €	8,22 €	4,73 €	1.014,66 €	16.067,30 €
V	Jefe Administrativo de 2 <sup>a</sup> , Delineante Superior, Encargado General de Obra.	28,90 €	231,41 €	7,96 €	4,73 €	971,24 €	15.658,74 €
VI	Oficial Administrativo de 1 <sup>a</sup> , Delineante de 1 <sup>a</sup> , Jefe o Encargado de Taller.	28,56 €	227,38 €	7,52 €	4,73 €	952,67 €	15.385,86 €
VII	Delineante de 2 <sup>a</sup> , Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.	28,21 €	223,58 €	7,14 €	4,73 €	935,19 €	15.129,01 €
VIII	Oficial Administrativo de 2 <sup>a</sup> , Oficial 1 <sup>a</sup> de Oficio, Inspector de Control.	27,68 €	220,23 €	7,14 €	4,73 €	919,84 €	14.901,91 €
IX	Auxiliar Administrativo, Vendedores, Conserje, Oficial de 2 <sup>a</sup> de Oficio.	27,18 €	217,03 €	7,13 €	4,73 €	905,56 €	14.685,98 €
X	Vigilante, Almacenero, Cobrador, Guardia Jurado, Especialistas de 1 <sup>a</sup> .	26,86 €	213,84 €	6,85 €	4,73 €	891,29 €	14.469,86 €
XI	Especialistas de 2 <sup>a</sup> , Peón Especializado.	26,35 €	210,69 €	6,84 €	4,73 €	880,18 €	14.256,55 €
XII	Peón Ordinario, Limiador / a.	25,81 €	207,61 €	6,84 €	4,73 €	875,90 €	14.048,08 €

**Contratos de formación:** Se aplicarán las retribuciones del nivel X en proporción al tiempo de trabajo, salvo el complemento no salarial que se percibirá en su 100%.

**Contratos en prácticas:** La retribución consistirá en el 100% de la fijada para el correspondiente nivel sin que pueda ser inferior a la fijada para el nivel X.

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO**

NIVEL	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
II	Personal Titulado Superior.	40,21 €
III	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.	30,65 €
IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Encargado General.	29,94 €
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra.	29,24 €
VI	Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller.	28,88 €
VII	Delineante de 2ª, Vajante, Capataz, Especialista de Oficio.	28,54 €
VIII	Oficial Administrativo de 2ª, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control.	28,00 €
IX	Auxiliar Administrativo, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.	27,49 €
X	Vigilante, Almacenero, Cobrador, Guardia Jurado, Especialistas de 1ª.	27,17 €
XI	Especialistas de 2ª, Peón Especializado.	26,66 €
XII	Peón Ordinario, Limpiador / a.	26,10 €

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO**

DIETA COMPLETA, MEDIA DIETA Y LOCOMOCIÓN	
CONCEPTOS	EUROS
DIETA COMPLETA	36,98 €
MEDIA DIETA	16,32 €
LOCOMOCIÓN	0,17 €

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO AUTONOMICO DE  
DERIVADOS DEL CEMENTO**

REMUNERACIONES ECONÓMICAS AÑO 2006 IPC REVISADO							
NIVEL	GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS DE ACERCAMIENTO (ANUAL)	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
II	GRUPO 1	39,75	309,13	9,88	4,73	1.352,51	20.917,64
III	GRUPO 2	30,31	245,59	9,05	4,73	1.056,11	16.618,20
IV							
V							
VI	GRUPO 3	28,56	227,38	7,52	4,73	952,67	15.385,86
VII	GRUPO 4	27,68	220,23	7,14	4,73	919,84	14.901,91
VIII	GRUPO 5	27,18	217,03	7,13	4,73	905,56	14.685,98
IX	GRUPO 6	26,86	213,84	6,85	4,73	891,29	14.469,86
X	GRUPO 7	26,35	210,69	6,84	4,73	880,18	14.256,55
XI	GRUPO 8	25,81	207,61	6,84	4,73	875,90	14.048,08
XII							
XIII							

**Contratos de Formación:** Se aplicarán las retribuciones del Grupo 6 en proporción al tiempo de trabajo, excepto el complemento no salarial que se percibirá al 100%

**Contratos en Prácticas:** La retribución consistirá en el 100% de la fijada para el nivel correspondiente sin que pueda ser inferior a la fijada para el Grupo 6

**TABLAS SALARIALES NIVELES - IPC REVISADO 2006 -  
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE ALICANTE**

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2005 REV.	IPC 2006+1 3,70%	SALARIO BASE 2006 REV	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
I	<b>Sin remuneracion fija.</b>					
II	<b>Titulados superiores</b>	1.519,84	56,23	1.576,07	22.105,03	12,70
III	<b>Graduado social, Jefe Admin. 1ª, Titulado medio</b>	1.445,95	53,50	1.499,45	21.032,26	12,09
IV	<b>Jefe personal, Encargado general, etc.</b>	1.379,38	51,04	1.430,42	20.065,86	11,53
V	<b>Jefe Admin. 2ª, Delineante superior, etc.</b>	1.319,41	48,82	1.368,23	19.195,20	11,03
VI	<b>Oficial 1ª Admin., Delineante 1ª, Encargado taller o laboratorio.</b>	1.265,46	46,82	1.312,28	18.411,95	10,58
VII	<b>Delineante 2ª, Tecnico Organ., Analista 1ª, Viajante, Capataz.</b>	1.241,11	45,92	1.287,03	18.058,39	10,38
VIII	<b>Oficial 2ª Admin., Oficial 1ª de oficio.</b>	1.216,73	45,02	1.261,75	17.704,50	10,18
IX	<b>Auxi. Admin., Conserje, Oficial 2ª oficio, Maquinista.</b>	1.172,92	43,40	1.216,32	17.068,46	9,81
X	<b>Vigilante, almacenero, ayud. ofic., ofic. 3ª oficio, pesador, ordenanza, etc.</b>	1.170,19	43,30	1.213,49	17.028,90	9,79
XI	<b>Peon Especializado.</b>	1.156,79	42,80	1.199,59	16.834,19	9,67
XII	<b>Personal Limpieza, Peon Ordinario.</b>	1.143,39	42,31	1.185,70	16.639,74	9,56
	<b>Contrato Formativo 2º año.</b>	1.114,27	41,23	1.155,50	16.217,05	9,32
XIII	<b>Contrato Formativo 1º año.</b>	996,98	29,91	1.026,89	14.416,44	8,29

Rev.2005	3,70%	Rev.2006
<b>MEDIA DIETA</b>		
<b>DIETA COMPLETA</b>	<b>15,89</b>	<b>0,59</b>
<b>PLUS DE INCENTIVOS</b>	<b>Se abonarán los gastos</b>	<b>16,48</b>
<b>PLUS CARENCIA INC.</b>	<b>86,26</b>	<b>3,19</b>
<b>KILOMETRAJE</b>	<b>47,27</b>	<b>1,75</b>
<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS 2006:</b>	<b>0,23</b>	<b>0,01</b>

**PLUS DE ESCOLARIDAD:**

Trabajadores/as con 1 hijo/a = 123,32 €  
 Trabajadores/as con 2 hijos/as = 149,28 €  
 Trabajadores/as con 3 o + hij.= 172,00 €

**PAGAS EXTRAORDINARIAS 2006:**

El importe de las pagas extras de Verano y Navidad se incrementarán en 20 € como aumento lineal

**NOTA ACLARATIVA:** Todos los conceptos que se enumeran fuera de la tabla salarial(dietas, kilometraje, plus de incentivos, carencia incentivos y escolaridad), su aplicación y normativa, se remite al Convenio Provincial de Alicante, anterior a este,B.O.P. Nº 162-2 de 17 de Julio de 1.999 de Alicante.

**TABLAS SALARIALES GRUPOS PROFESIONALES IPC REVISADO 2006 -  
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE ALICANTE**

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS 2.006 IPC REVISADO			
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2006 REV	PAGAS EXTRAS VERANO Y NAVIDAD AÑO 2.006	TOTAL ANUAL
GRUPO -0-			VALOR HORA ORDINARIA
<b>GRUPO -1-</b>	<b>1.576,07 €</b>	<b>1.596,07 €</b>	<b>22.105,03 €</b>
<b>GRUPO -2-</b>	<b>1.499,45 €</b>	<b>1.519,45 €</b>	<b>21.032,26 €</b>
<b>GRUPO -3-</b>	<b>1.312,28 €</b>	<b>1.332,28 €</b>	<b>18.411,95 €</b>
<b>GRUPO -4-</b>	<b>1.261,75 €</b>	<b>1.281,75 €</b>	<b>17.704,50 €</b>
<b>GRUPO -5-</b>	<b>1.216,32 €</b>	<b>1.236,32 €</b>	<b>17.068,46 €</b>
<b>GRUPO -6-</b>	<b>1.213,49 €</b>	<b>1.233,49 €</b>	<b>17.028,90 €</b>
<b>GRUPO -7-</b>	<b>1.199,59 €</b>	<b>1.219,59 €</b>	<b>16.834,19 €</b>
<b>GRUPO -8-</b>	<b>1.185,70 €</b>	<b>1.205,70 €</b>	<b>16.639,74 €</b>

PLUS DE ESCOLARIDAD:			
Rev.2.005	IPC rev + 1 = 3,7%	Rev.2.006	
15,89 €	0,59 €	16,48 €	123,32 €
Se abonarán los gastos			
MEDIA DIETA			
DIETA COMPLETA			
PLUS DE INCENTIVOS			
PLUS CARENCIA INC.			
KILOMETRAJE			

Trabajadores/as con 1 hijo/a	123,32 €
Trabajadores/as con 2 hijos/as	149,28 €
Trabajadores/as con 3 o + hijos.	172,00 €

**NOTA ACLARATIVA:** Todos los conceptos que se enumeran fuera de la tabla salarial(dietas, kilometraje, plus de incentivos, carencia incentivos y escolaridad), su aplicación y normativa, se remite al Convenio Provincial de Alicante, anterior a este,B.O.P. N° 162-2 de 17 de Julio de 1.999 de Alicante.

## TABLA FINAL-2006

NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS DE ACERC. ANUAL	RETRIBUCION ANUAL
II	40,26	1.224,48	1.244,48	988,01	243,57	18.414,30
III	36,37	1.106,18	1.126,18	988,01	219,99	16.734,52
IV	35,40	1.076,80	1.096,80	988,01	214,14	16.317,35
V	34,46	1.048,16	1.068,16	988,01	208,43	15.910,68
VI	33,82	1.028,68	1.048,68	988,01	204,55	15.634,08
VII	33,23	1.010,59	1.030,59	988,01	200,94	15.377,21
VIII	32,71	994,87	1.014,87	988,01	197,81	15.154,00
IX	32,20	979,38	999,38	988,01	194,72	14.934,05
X	31,70	964,12	984,12	988,01	191,68	14.717,37
XI	31,20	949,08	969,08	988,01	188,68	14.503,81
XII	30,72	934,27	954,27	988,01	185,73	14.293,52

DIETA	26,44
MEDIA DIETA	8,66

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana (codi núm. 8000325). [2007/9835]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora en data 31 de maig de 2005, que està integrada de part empresarial per representants de PIROVAL, i de part dels treballadors per representants dels sindicats FITEQA-CC OO i FIA-UGT, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 20 de juny de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

## CONVENI DE PIROTECNIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Nota prèvia: totes les referències en el text del conveni a «treballador», s'entendran efectuades indistintament al personal home o dona que treballa en els termes establits en l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

### Capítol I Àmbit d'aplicació

#### Article 1. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre els treballadors i les empreses l'activitat empresarial o de fabricació de les quals siga la de pirotecnia.

#### Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà d'aplicació a la Comunitat Autònoma Valenciana.

#### Article 3. Àmbit personal

Les presents condicions de treball afectaran tot el personal empleat en les empreses incloses en els àmbits anteriors, excepte els que exerceixen el càrrec de consellers d'empreses que revestisquen la forma jurídica de societat o alta direcció o alta gestió en l'empresa.

#### Article 4. Àmbit temporal

El present conveni tindrà vigència des l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2009.

La seua entrada en vigor, a tots els efectes, serà a partir del dia de la firma i amb efecte retroactiu a l'1 de gener de 2007.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (cod. 8000325). [2007/9835]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 31 de mayo de 2005, estando integrada la misma de parte empresarial por representantes de PIROVAL y de parte de los trabajadores por representantes de los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunidad Valenciana*.

Valencia, 20 de junio de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

## CONVENIO DE PIROTECNIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Nota previa: Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador», se entenderán efectuadas indistintamente a las personal hombre o mujer que trabajan en pirotecnia en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores .

### Capítulo 1 Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre los trabajadores y las empresas cuya actividad empresarial o de fabricación sea la de Pirotecnia.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma Valenciana.

#### Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o alta dirección o alta gestión en la empresa.

#### Artículo 4. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007, hasta el 31 de diciembre de 2009.

Su entrada en vigor, a todos los efectos será a partir del día de su firma y con efecto retroactivo al 1 de enero de 2007

Els endarreriments salarials es faran efectius al mes següent de la seua publicació en el DOCV, i en tot cas abans dels dos mesos de la firma.

Ambdues parts, sense necessitat de denúncia prèvia, es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni un mes abans que acabe la vigència del present.

#### Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible i als efectes d'aplicació pràctica es consideraran globalment.

### Capítol II

#### Article 6. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, d'acord amb la prescrita en este conveni i amb la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa, i pel que fa a la seu extensió i implantació, serà d'aplicació el que determina el Conveni General de les Indústries Químiques.

### Capítol III Classificació del personal i cessament

#### Article 7. Classificació del personal

Per raó de la seu permanència al servici de l'empresa, els treballadors es classifiquen en: fixos, contractats a temps determinat, interins i contractats a temps parcial; així mateix podrà subscriure's qualsevol altre contracte la modalitat del qual estiga recollida en la legislació vigent.

Són treballadors fixos els admesos en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a duració.

Són treballadors eventuals els admesos per a realitzar una activitat excepcional o esporàdica en l'empresa, sempre que així conste per escrit.

Són treballadors contractats a temps parcial, els que presten els seus serveis durant un determinat nombre de dies a l'any, al mes o a la setmana, o durant un nombre determinat d'hores, respectivament, inferior a dos terços dels considerats com habituals en l'activitat en què es tracte en el mateix període de temps.

Són treballadors interins els que ingressen en l'empresa exactament per a cobrir l'absència d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball (servici militar, excedència especial, malaltia, maternitat, adopció, acolliment, períodes de risc durant l'embaràs o situacions anàlogues) i cessaran sense cap dret a indemnització en incorporar-s'hi el titular.

Si el treballador fix absent no es reintegra en el termini corresponent, la direcció de l'empresa podrà prescindir del treballador interí resolent el contracte en el moment corresponent al terme de la reserva del lloc, sempre que això conste per escrit. En un altre cas, l'interí passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb caràcter fix, ocupant l'últim lloc del seu grup i categoria professional. Si la duració d'interinitat és de dos anys, excepte en el supòsit de suplència per excedència especial, el treballador, quan hi cesse percebrà una indemnització de vint dies per any o fracció.

Aquells treballadors contractats per temps cert, i els eventuals, percebran, en compensació, al terme del seu contracte i per este concepte una indemnització del 10% del salari base meritat durant la duració del contracte. En el cas que algun dels contractes tinga estableida alguna indemnització, es tindrà dret només a la percepció de la indemnització que siga més favorable per al treballador.

Contractes eventuals per circumstàncies de la producció. Els contractes de duració determinada subscrits per les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o els excessos de comandes, podran tindre una duració màxima de nou mesos comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes, en un període de 12 mesos.

Los atrasos salariales se harán efectivos al mes siguiente de su publicación en el DOCV y en todo caso antes de los dos meses de la firma del mismo.

Ambas partes, sin necesidad de previa denuncia, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia del presente.

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

### Capítulo 2

#### Artículo 6. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con arreglo a la prescrita en este convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, y en cuanto a su extensión e implantación, será de aplicación lo determinado en el Convenio General de las Industrias Químicas.

### Capítulo 3 Clasificación del personal y cese

#### Artículo 7. Clasificación del personal

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en: fijos, contratados a tiempo determinado, interinos y contratados a tiempo parcial, asimismo podrá celebrarse cualquier otro contrato cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a duración.

Son trabajadores eventuales los admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste por escrito.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial, los que presten sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un número determinado de horas, respectivamente, inferior a dos tercios de los considerados como habituales en la actividad en que se trate en el mismo periodo de tiempo.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa exactamente para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (servicio militar, excedencia especial, enfermedad, maternidad, adopción, acogimiento, periodos de riesgo durante el embarazo o situaciones análogas) y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. Si la duración de interinidad fuera de dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Aquellos trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán, en compensación, al término de su contrato y por este concepto una indemnización del 10% del salario base devengado durante la duración del mismo. En el supuesto de que alguno de los contratos tuviese establecida alguna indemnización, se tendrá derecho solo al percibo de la indemnización que sea más favorable para el trabajador.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Los contratos de duración determinada celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, en un periodo de 12 meses.

#### Article 8. Cessament

Per a cessar en l'empresa, els treballadors hauran de preavisar amb quinze dies d'antelació.

En el cas que no es preavise amb la dita antelació, que es farà per escrit, el treballador serà objecte d'una deducció d'un dia de salari per cada dia de retard.

#### Capítol IV Política salarial

#### Article 9. Retribucions

Les retribucions del personal inclòs en este conveni estaran constituides pel salari base i els complementos d'este.

El Plus de Conveni es pagará per dia natural.

Els salariis de l'any 2007 s'incrementaran en un 2,85% respecte dels salariis definitius de l'any 2006.

Els salariis de l'any 2008 s'incrementaran en un 2,85% respecte dels salariis definitius de l'any 2007 i amb efectes de l'1 de gener de 2008.

Els salariis de l'any 2009 s'incrementaran en un 2,85% respecte dels salariis definitius de l'any 2008 i amb efectes de l'1 de gener de 2009.

El Plus de Perill queda establit en el 25% del salari base de cada categoria.

Els Pluses de Disparades tindran el mateix increment que els salariis, subjectos estos plusos a les previsions contingudes en l'article 13-bis, paràgraf segon. L'import de les quanties del plus Xofer/Muntador serà el fixat en l'article 12 del present text per a l'any 2007; estos quanties s'incrementaran per a l'any 2008 en el 2,85% i també en el 2,85% per al'nya 2009 respecte a les quanties fixades en l'article mencionat.

Les dietes de l'article 14 s'incrementaran en cada any de vigència del present conveni en els mateixos percentatges que els establits per al salari base.

#### Article 10. Revisió salarial

En cada any de vigència del conveni i sobre tots els conceptes econòmics d'este, menys les dietes, es garantix als treballadors un increment real del IPC més 0,85% en el primer any (2007), un increment real del IPC més 0,85% en el segon any de vigència (2008) i un increment real del IPC més 0,85% en el tercer any de vigència(2009). La dita revisió tindrà caràcter retroactiu des de l'1 de gener de cada any, i servirà de base de càlcul per a efectuar els increments en els anys següents.

Per al supòsit que en l'any 2007 el IPC definitiu més el 0,85% d'este, siga inferior al 2,85%, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució de salariis, i es consolidarà l'increment de l'any 2007 del 2,85% respecte de les taules definitives de l'any 2006 i servirà de base per al càlcul de les de l'any 2008.

Per al supòsit que en l'any 2008 el IPC definitiu més el 0,85% d'este, siga inferior al 2,85%, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució de salariis, i es consolidarà l'increment de l'any 2008 del 2,85% respecte de les taules definitives de l'any 2007 i servirà de base per al càlcul de les de l'any 2009.

Per al supòsit que en l'any 2009 el IPC definitiu més el 0,85% d'este, siga inferior al 2,85%, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució de salariis, i es consolidarà l'increment de l'any 2009 del 2,85% respecte de les taules definitives de l'any 2008.

#### Article 11. Antiguitat

1. Els treballadors fixos compresos en este conveni gaudiran, com a complement personal d'antiguitat, d'un augment periòdic pel temps de serveis prestats a la mateixa empresa, consistent en dos triennis i cinc quinquennis.

2. El mòdul per al càlcul i el pagament del dit complement serà l'últim salari base percebut pel treballador.

3. La quantia del complement serà del 5% per cada trienni i del 10% per a cada quinquenni.

4. L'import de cada trienni o quinquenni començarà a meritar-se el dia primer del mes següent al del seu compliment.

#### Artículo 8. Cese

Para cesar en la empresa los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación.

En el caso de no preavisar con dicha antelación, que se hará por escrito, el trabajador será objeto de una deducción de un día de salario por cada día de retraso en el mismo.

#### Capítulo 4 Política salarial

#### Artículo 9. Retribuciones

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El Plus de convenio se abonará por día natural.

Los salarios del año 2007 se incrementarán en un 2,85% con respecto de los salarios definitivos del año de 2006.

Los salarios del año 2008 se incrementarán en un 2,85% con respecto de los salarios definitivos del año de 2007 y con efectos del 1 de enero de 2008.

Los salarios del año 2009 se incrementarán en un 2,85% con respecto de los salarios definitivos del año de 2008 y con efectos del 1 de enero de 2009.

El Plus de Peligrosidad queda establecido en el 25% del Salario Base de cada categoría.

Los Pluses de Disparos tendrán el mismo incremento que los salarios, sujetos dichos plusos a las previsiones contenidas en el artículo 13-bis, párrafo segundo. El importe de las cuantías del plus chofer/ montador será el fijado en el artículo 12 del presente texto para el año 2007, incrementándose dichas cuantías para el año 2008 en el 2,85% y asimismo en el 2,85% para el año 2009 con respecto a las cuantías fijadas en el citado artículo.

Las dietas del artículo 14, se incrementarán en cada año de vigencia del presente convenio en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base.

#### Artículo 10. Revisión salarial

En cada año de vigencia del convenio y sobre todos los conceptos económicos de mismo, menos las dietas, se garantiza a los trabajadores un incremento real del IPC más 0,85% en el primer año (2007), un incremento real del IPC más 0,85% en el segundo año de vigencia (2008) y un incremento real del IPC más 0,85% en el tercer año de vigencia (2009). Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año, sirviendo de base de cálculo para efectuar los incrementos en los años siguientes.

Para el supuesto que en año 2007 el IPC definitivo más el 0,85% del mismo, fuera inferior al 2,85%, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de salarios, consolidándose el incremento del año 2007 del 2,85% con respecto de las tablas definitivas del año 2006 y sirviendo de base para el cálculo de las del año 2008.

Para el supuesto que en año 2008 el IPC definitivo más el 0,85% del mismo, fuera inferior al 2,85%, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de salarios, consolidándose el incremento del año 2008 del 2,85% con respecto de las tablas definitivas del año 2007 y sirviendo de base para el cálculo de las del año 2009.

Para el supuesto que en año 2009 el IPC definitivo más el 0,85% del mismo, fuera inferior al 2,85%, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de salarios, consolidándose el incremento del año 2009 del 2,85% con respecto de las tablas definitivas del año 2008.

#### Artículo 11. Antigüedad

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento será el último salario base percibido por el trabajador.

3. La cuantía del complemento será del 5% por cada trienio y del 10% para cada quinquenio.

4. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

#### Article 12. Plus xofer muntador

Els treballadors que realitzen les funcions de xofer muntador i sempre que conduïsquen almenys una hora, incloent-hi tant l'anada com la tornada, percebran per a l'any 2007 un plus de 9,71 euros per al conductor de segona i de 14,55 euros per al conductor de primera, per viatge realitzat.

#### Article 13. Hores extraordinàries

Amb els límits quantitatius indicats en el vigent Estatut dels Treballadors, són les que, excedint de la duració de la jornada laboral ordinària, es treballen dins del taller. Estes hores es pagaran amb un recàrcer del 75% del seu valor ordinari. En qualsevol cas, per a fixar el dit import caldrà ajustar-se als acords entre l'empresa i els representants sindicals, l'accord dels quals prevaldrà.

Pel que fa al treball realitzat fora del taller, de disparada de focs artificials i les anomenades mascletades i semblants, caldrà ajustar-se al següent:

A. Si la disparada es realitza en dia laborable, matí o vesprada, sense que excedisca en hores la duració de la jornada laboral, el treballador percebrà la dieta que li puga correspondre segons l'article 14 d'este conveni (desplaçaments i dietes).

B. Si la disparada, o qualsevol altre acte, es realitza en dia laborable i excedeix de la jornada normal de treball, ocupant menys de quatre hores, el treballador a més a més de les dietes que puga percebre d'acord amb l'article 14, percebrà un plus de mitja disparada laborable segons la seua categoria professional. Si empra més de quatre hores, el plus de disparada serà complet.

C. Si la disparada es realitza en dia festiu, el treballador percebrà la dieta que li pot corresponder segons l'article 14 i:

– Si realitza la disparada d'una mascletada, tindrà dret a la percepció de mig plus de disparada festiva en la quantia que apareix en la taula del present conveni. Si la mascletada excedeix de 5 hores en el seu muntatge i execució, el mig plus de disparada en festiu s'incrementarà en un 20 per cent del seu valor. L'execució d'un acte d'una altra naturalesa serà pagat com a mig plus de disparada.

– Si realitza la disparada d'un castell, tindrà dret a la percepció del plus de disparada de festiu complet, no tindrà la consideració de castell la disparada de ramell

– Si realitza la disparada de dos, o més actes, tindrà dret a la percepció del plus de disparada de festiu complet.

Per l'índole particular d'este tipus de treballs (disparada de focs artificials, mascletades i semblants), el treballador està obligat a desplaçar-se per a efectuar tot tipus de disparades al lloc objecte de contractació. Únicament estarà dispensat de l'eixida, quan justifique amb raons suficients la impossibilitat de fer-ho, que serà acceptada amb caràcter restrictiu i només quan siga deguda a malaltia, accident, i es farà extensiu a les llicències obligatòries previstes en l'Estatut dels Treballadors. En compensació, l'empresa, si el treballador ho sol·licita, haurà de concedir-li com a dia festiu el següent al d'haver efectuat la disparada, quan es tracte d'una disparada de dia complet.

Les empreses hauran de distribuir, equitativament i entre tots els treballadors, les eixides per a efectuar disparades, sempre tenint en compte la capacitat i preparació d'aquells i les necessitats del servei; tot això a fi d'evitar discriminacions.

Entre l'acabament i el començament de la següent, el treballador podrà gaudir d'un descans de dotze hores, i es consideraran les hores perdudes a l'efecte com hores efectivament treballades. El dit descans es computarà a partir de la recollida a l'acabament de l'acte, més el temps utilitzat en la tornada.

#### Article 13 bis. Responsable de disparades

En el moment que siga aprovada la ITC que regularà esta figura, la Comissió Paritària del conveni negociarà el Plus de Responsable de Disparades i dotarà de les funcions i comeses del responsable de tirs. En el ben entès que les categories professionals d'encarregat i de capataz que figuren en les retribucions fixades en l'annex III estan referides a les categories professionals dels operaris de fàbrica que ixen a efectuar disparades conforme prevé l'article 13 del present conveni.

#### Artículo 12. Plus chofer montador

Los trabajadores que realicen las funciones de chofer montador y siempre y cuando conduzcan al menos una hora, comprendiendo tanto la ida como la vuelta, percibirán para el año 2007, un plus de 9,71€ para el conductor de segunda y de 14,55€ para el conductor de primera por viaje realizado.

#### Artículo 13. Horas extraordinarias

Con los límites cuantitativos indicados en el vigente Estatuto de los Trabajadores, son las que, excediendo de la duración de la jornada laboral ordinaria, se trabajen dentro del taller. Tales horas se pagarán con un recargo del 75% de su valor ordinario. En cualquier caso, para fijar dicho importe se estará a los acuerdos entre la empresa y los representantes sindicales, cuyo acuerdo prevalecerá.

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, de disparo de fuegos artificiales y las llamadas mascletás y similares, se estará a lo siguiente:

A. Si el disparo se realiza en día laborable, mañana o tarde, sin exceder en horas la duración de la jornada laboral, el trabajador percibirá la dieta que le pueda corresponder según el artículo 14 de este convenio (desplazamientos y dietas).

B. Si el disparo, o cualquier otro acto, se realiza en día laborable y excede de la jornada normal de trabajo, ocupando menos de cuatro horas, el trabajador además de las dietas que pueda percibir según el artículo 14, percibirá un plus de medio disparo laborable según su categoría profesional. Si emplease más de cuatro horas el plus de disparo sería completo.

C. Si el disparo se realiza en día festivo el trabajador percibirá la dieta que le puede corresponder según el artículo 14 y:

– Si realiza el disparo de una mascletá tendrá derecho al percibo de medio plus de disparo festivo en la cuantía que figura en la tabla del presente convenio. Si la mascletá excede de 5 horas en su montaje y ejecución, el medio plus de disparo festivo se incrementará en un 20 por ciento de su valor. La ejecución de un acto de otra naturaleza será abonado como medio plus de disparo.

– Si se realiza el disparo de un castillo, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo, no tendrá la consideración de castillo, el disparo de ramillete.

– Si realiza el disparo de dos, o más actos, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo.

Por la índole particular de este tipo de trabajos (disparo de fuegos artificiales, mascletás y similares), el trabajador queda obligado a desplazarse para efectuar toda clase de disparos al lugar objeto de contratación. Quedará únicamente dispensado de la salida cuando justifique con razones suficientes la imposibilidad de hacerlo, que será aceptada con carácter restrictivo y solamente cuando se deba a enfermedad, accidente, haciéndose extensivo a las licencias obligatorias previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En compensación, la empresa deberá, si el trabajador lo solicita concederle como día festivo el siguiente al de haber efectuado el disparo, cuando se trate un disparo de día completo.

Las empresas deberán distribuir equitativamente y entre todos los trabajadores, las salidas para efectuar disparos, siempre teniendo en cuenta la capacidad y preparación de aquellos y las necesidades del servicio; todo ello con objeto de evitar discriminaciones.

Entre la terminación y el comienzo de la siguiente, el trabajador podrá disfrutar de un descanso de doce horas, considerándose las horas perdidas a tal efecto como efectivamente trabajadas. Dicho descanso se computará a partir de la recogida a la finalización del acto más el tiempo empleado en el regreso.

#### Artículo 13 bis. Responsable de disparos.

En el momento que sea aprobada la ITC que regulará dicha figura, la Comisión Paritaria del Convenio negociará el Plus de Responsable de Disparos y dotará de las funciones y cometidos del responsable de disparos. Bien entendido que las categorías profesionales de encargado y de capataz que figuran en las retribuciones fijadas en el anexo III vienen referidas a las categorías profesionales de los operarios de fábrica que salen a efectuar disparos conforme previene el artículo 13 del presente convenio.

Una vegada aprovada i publicada la I.T.C. relativa a l'execució dels disparades, en la qual es designaran funcions al personal que intervenga en estos menesters, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà per a elaborar un nou nomenclàtor per a este personal i s'assignaran les retribucions corresponents, i sotmetrà a la Comissió Negociadora la dita proposta per a la seua inclusió en el text del conveni i la desaparició de les actuals taules de disparades de l'annex III.

#### Article 14. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que, per necessitats de l'empresa, hagen d'efectuar desplaçaments a poblacions distants a aquelles on està situat el seu centre de treball, percebren una dieta de 16,61 euros quan, pernoctant en el seu domicili, realitzen una menjada fora; de 27,83 euros, si realitzen les dues menjades fora. Les despeses de desplaçament i pernocta aniran a càrrec de l'empresa, la qual estableix el mitjà de transport més adequat.

Quan els mitjans de locomoció i la distribució de l'horari permeten al treballador fer les menjades al seu domicili, no tindrà dret a la percepció de la dieta si, després de l'acord previ amb l'empresa, les despeses de menjada siguen a càrrec d'esta, i també quan les mencionades despeses siguen a càrrec del contractant.

Les empreses els centres de treball de les quals es troben ubicats a més de dos quilòmetres del seu centre urbà, posaran a la disposició dels treballadors un mitjà de locomoció; en el cas que no el poseïn, o que el treballador per raons de treball no puga utilitzar-lo, percebren en concepte de plus transport la quantitat de 0,33 euros per quilòmetre, que es computarà des del domicili del treballador al centre de treball, per un viatge d'anada i tornada al dia i pels dies que efectivament es traslladen.

#### Article 15. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebren dues pagues extraordinàries. L'una es pagarà amb ocasió de les festes de Nadal, i l'altra durant el mes de juliol, encara que les empreses puguen acordar amb els seus treballadors el pagament de la paga de juliol en una altra data. La quantia de les esmentades pagues serà l'import de 30 dies cada una de salari base, plus conveni i antiguitat, i constaran de prorrateig en les dotze mensualitats.

En concepte de participació en beneficis, s'establix una paga la quantia de la qual serà de 15 dies de salari base i plus conveni del present conveni, més l'antiguitat que en cada cas puga correspondre, sobre el salari vigent el 31 de desembre de l'any immediatament anterior.

El pagament de la indicada paga s'efectuarà durant el primer trimestre de cada any.

Tant les pagues extraordinàries, com la de participació en beneficis podran ser prorratejades en les dotze mensualitats quan així ho sol·licite el treballador.

## Capítol 5

#### Article 16. Jubilació

##### A) Jubilació anticipada als 64 anys

Els treballadors podran jubilar-se als 64 anys acollint-se a la seua substitució en els termes que en el RD 1.194/1985 s'establixen.

##### B) Jubilació forçosa als 65 anys

Com a política de foment i sosteniment de l'ocupació en el sector (amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors en desocupació i rejuveneciment de les plantilles), s'establix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació als 65 anys d'edat i sempre que el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball per esta causa, tinga cobert el període mínim de cotització i la resta de requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per a tindre dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva.

#### Article 17. Jornada de treball

La jornada laboral dels treballadors afectats pel present conveni s'establix en 1.752 hores anuals de treball efectiu per als tres anys de vigència.

Una vez aprobada y publicada la ITC relativa a la ejecución de los disparos, en la que se designarán funciones al personal que intervenga en dichos menesteres, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para elaborar un nuevo nomenclátor para dicho personal y se asignaran las retribuciones correspondientes, sometiendo a la Comisión Negociadora dicha propuesta para su inclusión en el texto del convenio y la desaparición de las actuales tablas de disparos del anexo III.

#### Artículo 14. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distantes a aquellas con las que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 16,61 € cuando pernoctando en su domicilio, realicen una comida fuera; de 27,83 € si realiza las dos comidas fuera. Los gastos de desplazamiento y pernocta correrán a cargo de la empresa la cual establecerá el medio de transporte más adecuado.

Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta si, previo acuerdo con la empresa, los gastos de comida corrieran a cargo de la misma, así como cuando dichos gastos corran a cargo del contratante.

Las empresas cuyos centros de trabajo se hallen ubicados a más de dos kilómetros de su centro urbano, pondrán a disposición de los trabajadores un medio de locomoción, en el supuesto de que no lo pusieran o que el trabajador por razones de trabajo no lo pudiera usar, percibirán en concepto de plus transporte la cantidad de 0,33 € por kilómetro que se computará desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo, por un viaje de ida y vuelta al día y por los días que efectivamente se trasladen.

#### Artículo 15. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias. Una se abonará con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra durante el mes de julio, aunque las empresas puedan acordar con sus trabajadores el abono de la paga de julio en otra fecha. La cuantía de dichas pagas será el importe de 30 días cada una de salario base, plus convenio y antigüedad. El abono de las expresadas pagas extraordinarias lo será en proporción al tiempo de trabajo.

En concepto de participación en beneficios, se establece una paga cuya cuantía será de 15 días de salario base y plus convenio del presente convenio más la antigüedad que en cada caso pudiera corresponder, sobre el salario vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior y su abono lo será en proporción al tiempo de trabajo.

El abono de la expresada paga se efectuará durante el primer trimestre de cada año.

Tanto las pagas extraordinarias, como la de participación en beneficios podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades cuando así lo solicite el trabajador.

## Capítulo 5

#### Artículo 16. Jubilación

##### A). Jubilación anticipada a los 64 años:

Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años acogiéndose a su sustitución en los términos que en el RD 1194/85 se establecen.

##### B). Jubilacion forzosa a los 65 años

Como política de fomento y sostenimiento del empleo en el sector (con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en desempleo y rejuvenecimiento de las plantillas), se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación a los 65 años de edad y siempre y cuando el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo por dicha causa, tenga cubierto el período mínimo de cotización y demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### Artículo 17. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece en 1.752 horas anuales de trabajo efectivo para los tres años de vigencia.

Les empreses fixaran conjuntament amb els representants dels treballadors el calendari laboral de l'any en curs. El dit calendari inclourà la jornada laboral, els horaris, la fixació de vacances, etc.

#### Article 18. Vacances

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals, i no es computaran les faltes d'assistència, malaltia, accident, etc., amb estos fins, i no es podrà entrar en període de temps més de quatre dissabtes i quatre diumenges.

De mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà partir el període de vacances, fixant conjuntament les dates d'inici del dit període, quan no les gaudisca tota la plantilla al mateix temps; en qualsevol cas els treballadors disposaran, com a mínim, de 21 dies consecutius de vacances.

En el cas que, durant el gaudi de les vacances, i de dilluns a divendres, ambdós inclusivament, hi haja algun dia festiu, s'augmentaran les vacances en tants dies com festius en les dites condicions hi haja. No obstant això, l'empresa optarà en este cas entre concedir l'esmentat dia de vacances, quan les necessitats del treball ho permeten, o pagarlo d'acord amb els salariis previstos en el conveni. Les vacances es gaudiran preferentment entre octubre i desembre, per ser estos mesos els de menor activitat en el sector de pirotècnia.

Els treballadors que en la data determinada per al gaudi de les vacances anuals no hagen completat un any efectiu de treball en la plantilla de l'empresa, gaudiran d'un nombre de dies de vacances proporcional al temps de serveis prestats.

En el cas que tanque el centre de treball per vacances, la direcció de l'empresa designarà el personal que, durant este temps, haja d'efectuar obres necessàries, tasques d'empresa, etc., i concretarà particularment amb els interessats la forma més convenient de vacances anuals per a ells.

Quan el període de vacances coincidís amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o el descans per maternitat/paternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent, encara que haja acabat l'any natural que pertoque.

#### Article 19. Permisos retribuïts

Els permisos a què fa referència l'article 37 del TRET per als casos de naixement o mort seran en dies hàbils.

#### Article 20. Complement Incapacitat Temporal

En cas d'accident de treball i mentre l'accidentat es trobe en situació de I.T. derivada de l'esmentat accident de treball, el treballador percebrà de l'empresa una compensació econòmica que li complete el cent per cent del seu salari.

Les empreses completeran fins al 100% les prestacions de la Seguretat Social als treballadors per hospitalització derivada de malaltia comuna. El mencionat complement s'efectuarà des del primer dia de l'hospitalització i com a màxim fins a 120 dies després de produir-se l'alta hospitalària.

En els supòsits de baixa per risc durant l'embaràs, previst en l'article 134 de Llei General de la Seguretat Social, l'empresa complementarà fins al 100 per cent la prestació de la Seguretat Social.

Els justificantès mèdics model P.10 (comunicat d'assistència mèdica sense baixa de fins a 72 hores) tindrà la consideració a tots els efectes de situació d'Incapacitat Temporal per malaltia comuna sense complement a càrrec de l'empresa, a excepció del temps invertit segons el que preveu l'article 37.

#### Article 21. Festes falleres

El dia 20 de març es concedirà permís retribuït per al personal que intervinga en les disparades de les festes de Falles de València. En el cas que no s'hi puga gaudir per raons de treball, es concedirà el dia immediatament següent a l'indicat 20 de març.

Las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año en curso. Dicho calendario incluirá la jornada laboral, horarios, la fijación de vacaciones, etc.

#### Artículo 18. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales, no computándose las faltas de asistencia, enfermedad, accidente, etc., a tales fines, y no pudiendo entrar en periodo de tiempo más de cuatro sábados y cuatro domingos.

De mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá partir el periodo vacacional, fijando conjuntamente las fechas de inicio de dicho periodo, cuando no las disfrute toda la plantilla a la vez, en cualquier caso los trabajadores dispondrán, como mínimo, de 21 días consecutivos de vacaciones.

En el caso de que, durante el disfrute de las mismas, y de lunes a viernes, ambos inclusive, hubiera algún día festivo, se aumentarán las vacaciones en tantos días como festivos en dichas condiciones existentes. No obstante, la empresa optará en este caso entre conceder dicho día de vacaciones, cuando las necesidades del trabajo lo permitieran, o abonarlo de acuerdo con los salarios previstos en el convenio. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre octubre y diciembre, por ser estos meses los de menor actividad en el sector de Pirotecnia.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubieran completado un año efectivo de trabajo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cerrar el centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa designará al personal que, durante dicho tiempo, haya de efectuar obras necesarias, labores de empresa, etc., concretando particularmente con los interesados la forma más conveniente de vacaciones anuales para los mismos.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o el descanso por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

#### Artículo 19. Permisos retribuidos.

Los permisos a que hace referencia el artículo 37 del T.R.E.T. para los casos de nacimiento o fallecimiento serán en días hábiles.

#### Artículo 20. Complemento incapacidad temporal.

En caso de accidente de trabajo y mientras el accidentado se encuentre en situación de I.T. derivada de dicho accidente de trabajo, el trabajador percibirá de la empresa una compensación económica que le complete el ciento por ciento de su salario.

Las empresas completerán hasta el 100% las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores por hospitalización derivada de enfermedad común. Dicho complemento se efectuará desde el primer día de la hospitalización y como máximo hasta 120 días después de producirse la alta hospitalaria.

En los supuestos de baja por riesgo durante el embarazo, previsto en el artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 100 por ciento la prestación de la Seguridad Social.

Los justificantès mèdics modelo P.10 (parte de asistencia médica sin baja de hasta 72 horas) tendrá la consideración a todos los efectos como situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común sin complemento a cargo de la empresa, a excepción del tiempo invertido según lo previsto en el artículo 37.

#### Artículo 21. Fiestas falleras

El día 20 de marzo se concederá permiso retribuido para el personal que intervenga en los disparos de las fiestas de Fallas de Valencia. En caso de que no se pueda disfrutar el mismo por razones de trabajo se concederá el día inmediatamente siguiente al indicado 20 de marzo.

## Capítol 6

### Article 22. Salut laboral

A) Als tallers de pirotècnia afectats per este conveni, els seran d'aplicació les disposicions incloses en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i els reglaments que la despleguen, així com la normativa concordant, i particularment les normes que s'inclouen respecte a la indústria de pirotècnia.

S'establix el deure per part de l'empresari d'informar als treballadors en el moment de la seua incorporació a l'empresa dels riscos per a la seua salut i d'actualitzar periòdicament els coneixements en matèria de seguretat i salut laboral en relació amb el seu lloc de treball.

Les empreses en la seua obligació de prevenció de riscos específics que es puguen ocasionar amb motiu d'efectuar disparades i a este efecte, els servis de prevenció de riscos laborals, efectuaran l'activitat preventiva corresponent, incident en la seguretat i salut dels treballadors que realitzen disparades.

Es prohibix fumar dins del recinte fabril, així mateix es prohibix introduir-hi begudes alcohòliques o efectes personals (sense autorització expressa) que permeten produir foc o espurnes o que siguin susceptibles d'affectar la seguretat del centre de treball.

La designació dels delegats de prevenció, als quals fa referència la mencionada llei, serà realitzada pels representants dels treballadors entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a la realització de les seues funcions, disposaran del crèdit horari que els siga cedit expresament pels representants legals dels treballadors.

El delegat de prevenció podrà instar la realització de reunions trimestrals amb l'empresa per a analitzar els temes relacionats amb la seguretat i la salut laboral.

Les empreses afectades per este conveni estan obligades a dotar el seu personal dels equips individuals de protecció pertinents. En els supòsits d'inclemències meteorològiques, al personal afectat, se'l dotarà així mateix de peces impermeables adequades en l'execució de l'activitat corresponent.

Les empreses subministraran roba de treball de cotó adequada a les circumstàncies productives (un equip per a l'hivern i un altre per a l'estiu) i en especial roba ignífuga en els treballs que siga exigible per raons de seguretat.

Així mateix, el treballador estarà obligat al bon ús i conservació de les dites peces; i se li n'exigirà, en tot cas, l'ús.

### B) Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral

Creació i constitució, en el termini de dos mesos comptats des de la firma del conveni, d'una Comissió Paritària en l'àmbit autonòmic en matèria de seguretat i salut laboral, que es dotarà d'un reglament de funcionament, composta per quatre membres per part de PIROVAL, dos membres per part de FIA-UGT i dos membres per part de FITEQA-CCOO i que per mandat de la Comissió negociadora del conveni, duran a terme els fins que avall s'expressen:

– Establir mecanismes de comunicació davant l'Autoritat Laboral perquè la comissió siga consultada amb caràcter previ a l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que en matèria de prevenció de riscos laborals efectue i en especial dels programes específics per a empreses de menys de 6 treballadors i informada del resultat dels dits plans.

– Divulgació de la cultura preventiva entre les empreses i els treballadors del sector mitjançant l'elaboració d'actuacions encaminades a esta finalitat. Actuar com a receptora d'iniciatives i propostes per a la millora de la seguretat i salut laboral en el sector.

– Sol·licitar els suports necessaris que permeten el seu funcionament i objectius a l'administració central i autonòmica, fundacions de seguretat i salut laboral i entitats públiques o privades involucrades en la prevenció de riscos laborals.

## Capítulo 6

### Artículo 22. Salud laboral.

A) A los talleres de pirotecnia afectados por este convenio, les serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que la desarrollan, así como la normativa concordante, y particularmente las normas que se incluyen respecto a la industria de Pirotecnia.

Se establece el deber por parte del empresario de informar a los trabajadores en el momento de su incorporación en la empresa de los riesgos para su salud y de actualizar periódicamente los conocimientos en materia de seguridad y salud laboral en relación con su puesto de trabajo.

Las empresas en su obligación de prevención de riesgos específicos que se puedan ocasionar con motivo de efectuar disparos y a tal efecto, los servicios de prevención de riesgos laborales, efectuarán la actividad preventiva correspondiente incidiendo en la seguridad y salud de los trabajadores que realicen disparos.

Se prohíbe fumar dentro del recinto fabril, asimismo se prohíbe introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas o efectos personales (sin autorización expresa) que permitan producir fuego o chispas o sean susceptibles de afectar a la seguridad del centro de trabajo.

La designación de los delegados de prevención, a los que hace referencia la citada ley, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán del crédito horario que les sea cedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

El Delegado de Prevención podrá instar la celebración de reuniones trimestrales con la empresa para analizar los temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

Las empresas afectadas por este convenio, vienen obligadas a dotar a su personal de los Equipos Individuales de Protección pertinentes. En los supuestos de inclemencias meteorológicas, al personal afectado, se le dotará asimismo de prendas impermeables adecuadas en la ejecución de la actividad correspondiente.

Las empresas suministrarán ropa de trabajo de algodón adecuada a las circunstancias productivas (un equipo para el invierno y otro para el verano) y en especial ropa ignífuga en los trabajos que sea exigible por razones de seguridad.

Asimismo el trabajador, estará obligado al buen uso y conservación de dichas prendas; exigiéndosele, en todo caso el uso de las mismas.

### B) Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral

Creación y constitución, en el plazo de dos meses a contar desde la firma del convenio, de una Comisión paritaria a nivel autonómico en materia de Seguridad y Salud Laboral, dotándose de una Reglamento de funcionamiento, compuesta dicha Comisión de cuatro miembros por parte de PIROVAL, dos miembros por parte de FIA-UGT y de dos miembros por parte de FITEQA-CCOO y que por mandato de la Comisión negociadora del convenio, desarrollarán los fines que abajo se expresan:

Establecer mecanismos de comunicación ante la Autoridad Laboral para que la Comisión sea consultada con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que en materia de prevención de riesgos laborales efectúe y en especial de los programas específicos para empresas de menos de 6 trabajadores e informada del resultado de dichos planes.

Divulgación de la cultura preventiva entre las empresas y los trabajadores del sector mediante elaboración de actuaciones tendentes a dicho fin. Actuar como receptora de iniciativas y propuestas para la mejora de la seguridad y salud laboral en el sector.

Recabar apoyos necesarios que permitan su funcionamiento y objetivos ante la administración central y autonómica, Fundaciones de Seguridad y Salud laboral y entidades públicas o privadas involucradas en la prevención de riesgos laborales.

## Capítol 7

### Article 23. Drets sindicals

Els treballadors de l'empresa i dins de la jornada de treball, podran realizar una assemblea d'una hora de duració cada quatre mesos, que haurà de complir els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la realització d'assemblees.

Els delegats de personal podran disposar de quinze hores sindicals per a l'exercici de les seues funcions de representació, les quals i per als mateixos fins, seran ampliades a vint-i-vuit hores mensuals durant els últims mesos de vigència del conveni i mentre dure la tramitació del nou conveni.

### Article 24. Comissió Paritària

Per a la vigència d'allò que s'ha pactat, la interpretació i l'arbitratge dels problemes que suscite l'aplicació del present conveni, i la conciliació facultativa que se sol·licite en problemes individuals, es crea una Comissió Paritària.

Els membres d'esta comissió seran designats, quatre per l'associació d'empresaris, PIROVAL, dos per CCOO i dos per UGT.

La Comissió Paritària es reunirà quan ho sol·licite alguna de les organitzacions firmants del present conveni, en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

La Comissió Paritària realitzarà, durant la vigència del present conveni, un estudi sobre la modalitat del contracte a temps parcial de caràcter indefinit (fix discontinu), de la possible modificació de la clàusula final del conveni i del tractament de l'antiguitat.

### Comissió Paritària de Mediació i Arbitratge

Les organitzacions firmants del present conveni per a evitar, en la mesura que siga possible, la judicialització de les relacions laborals en el sector

## ACORDEN

1r. Dotar la Comissió Paritària de les funcions de mediació i arbitratge, la qual serà preceptiva després de la impugnació jurisdiccional competent prèvia, a petició de qualsevol de les parts i una vegada esgotats els períodes de negociació obligatòria entre l'empresa i els representants dels treballadors en les següents matèries: calendaris laborals, vacances, modificacions substancials de les condicions de treball, trasllats de centre de treball, així com qualssevol que tot i ser individuals puguen tindre una projecció col·lectiva, etc.

2n. Esta mediació podrà ser sol·licitada per qualsevol de les parts, que haurà d'enviar escrit a la Comissió Paritària del sector indicant el motiu de la mediació i de tota la documentació que considere oportú aportar o que sol·licite la paritària.

3r. La paritària haurà de resoldre, en el termini màxim d'un mes a partir de l'entrada de la sol·licitud de mediació, excepte en els supòsits que operen terminis d'impugnació jurisdiccional; en este cas resoldrà per via urgent. En cas que no siga possible esta resolució urgent, una setmana, no serà preceptiva la consulta, o mediació prèvia.

4t. Les decisions acordades en la Comissió Paritària respecte d'això, per majoria dels seus membres, seran vinculants a tots els efectes.

5é. Per a la solució extrajudicial de conflictes, ambdues parts, se sotmeten expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

### Article 25. Salari mínim de conveni

Els aprenents majors de 18 anys perceben el salari previst en el present conveni per a la categoria de peó a partir del dia primer del mes següent al que complisquen l'esmentada edat de 18 anys.

## Capítulo 7

### Artículo 23. Derechos sindicales

Los trabajadores de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los Trabajadores vigente para la celebración de asambleas.

Los Delegados de Personal podrán disponer de quince horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, las cuales y para los mismos fines, serán ampliadas a veintiocho horas mensuales durante los últimos meses de vigencia del convenio y mientras dure la tramitación del nuevo convenio.

### Artículo 24. Comisión Paritaria

Para la vigencia de lo pactado, interpretación y arbitraje de los problemas que suscite la aplicación del presente convenio, y la conciliación facultativa que se solicite en problemas individuales, se crea una comisión paritaria.

Los miembros de esta Comisión serán designados, cuatro por la Asociación de empresarios, PIROVAL, dos por CC.OO. y dos por U.G.T..

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

La Comisión Paritaria realizará durante la vigencia del presente convenio, un estudio sobre la modalidad del contrato a tiempo parcial de carácter indefinido (fijo discontinuo), de la posible modificación de la cláusula final del convenio y del tratamiento de la antigüedad.

### Comisión Paritaria de Mediación y Arbitraje

Las organizaciones firmantes del presente convenio con el ánimo de evitar, en la medida de lo posible, la judicialización de las relaciones laborales en el sector

## ACUERDAN:

1º. Dotar a la Comisión Paritaria de las funciones de mediación y arbitraje, la cual será preceptiva previo a la impugnación jurisdiccional competente a petición de cualquiera de las partes y una vez agotados los periodos de negociación obligatorios entre la empresa y los representantes de los trabajadores en las siguientes materias: calendarios laborales, vacaciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados de centro de trabajo, así como cualesquier que aún siendo individuales pueda tener una proyección colectiva, etc.

2º. Dicha mediación podrá ser solicitada por cualquiera de las partes, debiendo remitir escrito a la comisión paritaria del sector indicando el motivo de la mediación y de cuanta documentación considere oportuno aportar o sea solicitada por la paritaria.

3º. Debiendo resolver, la paritaria, en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada de la solicitud de mediación, salvo en los supuestos que operen plazos de impugnación jurisdiccional en cuyo caso resolverá por vía urgente. En caso de no ser posible esta resolución urgente, una semana, no será preceptiva la consulta o mediación previa.

4º. Las decisiones acordadas en la Comisión Paritaria a este respecto, por mayoría de sus miembros, serán vinculantes a todos los efectos.

5º. Para la solución extrajudicial de conflictos, ambas partes, se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana.

### Artículo 25. Salario mínimo de convenio

Los aprendices mayores de 18 años percibirán el salario previsto en el presente convenio para la categoría de peón a partir del día primero del mes siguiente al que cumplan la citada edad de 18 años.

## Capítol 8

### Article 26. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establixen en els articles següents.

### Article 27. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seu importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

### Article 28. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. L'abandó del servei sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'això, s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos.

4. Petites descursances en la conservació del material.

5. Falta de neteja i higiene personal, quan siga de tal índole que puga afectar el procés productiu de l'empresa.

6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si estes discussions produixen escàndol notori, podran ser considerades com greus o molt greus.

9. Faltar al treball un dia sense causa justificada.

### Article 29. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat superiors a cinc minuts en l'assistència al treball, en un període de trenta dies.

2. Absència sense causa justificada per dos dies, durant un període de trenta dies.

3. No comunicar amb puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en estos dades es considerarà com a falta molt greu.

4. Lliurar-se a jocs o distraccions en el treball.

5. Simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador fitxant, contestant o firmant per ell.

8. Negligència o desidia en el treball que afecte la bona marxa del servei.

9. La imprudència en l'acte de treball, si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys, o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada molt greu.

10. Realitzar, sense el corresponent permís, treballs particulars durant la jornada, com també utilitzar ferramentes de l'empresa per a usos propis.

11. L'embriaguesa fora d'acte de servei vestint l'uniforme de l'empresa, sempre que per l'uniforme puga identificar-se a l'empresa.

12. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que siga de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i havent mitjançat la comunicació escrita.

### Article 30. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

## Capítulo 8

### Artículo 26. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### Artículo 27. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

### Artículo 28. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

### Artículo 29. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en el trabajo.

5. Simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en el acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado la comunicación escrita.

### Artículo 30. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Absències sense causa justificada, per tres o més dies, durant un període de trenta dies.

2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos, o vint, durant un any.

3. El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball, o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa, o durant el treball en qualsevol altre lloc.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. La condemna per delicte de robatori, furt o malversació cometidos fora de l'empresa, o per qualsevol altre tipus de fets que puguen implicar per a esta desconfiança respecte del seu autor i, en tot cas, la de duració superior a sis anys dictada per tribunals de justícia.

6. La continuada i habitual falta de neteja o higiene de tal índole que produïsca queixes justificades dels seus companys de treball.

7. L'embriaguesa habitual.

8. Violar el secret de la correspondència o documentació reservades de l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

9. Els mals tractes de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, i també als companys i subordinats.

10. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

11. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball, sempre que no estiga motivada per l'exercici reconegut per les lleis.

13. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

14. La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

15. L'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu. Qui el patisca, ho posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa.

16. Introduir en el recinte fabril begudes alcohòliques, efectes personals que permeten produir focs o que siguin susceptibles d'affectar la seguretat de la fàbrica,

17. Calar foc, emmagatzemar matèries inflamables o fàcilment combustibles en l'interior o en les proximitats de les zones i locals perillosos, llevat que siga per causa ineludible i després de l'adopció prèvia de les mesures de seguretat pertinents.

18. Treure del recinte fabril elements, utensilis de la indústria, productes o residus, sense autorització expressa.

19. Fumar dins del recinte fabril.

Expedient previ i obligat per a qualsevol acomiadament disciplinari.

#### Article 31. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que estipula el present conveni.

La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, i la de les faltes molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en el qual siga oït el treballador afectat.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte al comité d'empresa, els delegats de personal, o els delegats sindicals, si és el cas, al mateix temps que a l'affectat, de qualsevol sanció que imponga.

#### Article 32. Sancions màximes

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta cometida, seran les següents:

A. Per faltes lleus. Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i faena fins a dos dies.

B. Per faltas greus. Suspensió de sou i faena de tres a quinze dies.

1. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por tribunales de justicia.

6. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez habitual.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no este motivada por el ejercicio alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por partes de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

16. Introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas, efectos personales que permitan producir fuegos o sean susceptibles de afectar a la seguridad de la fábrica.

17. Encender fuego, almacenar materias inflamables o fácilmente combustibles en el interior o en las proximidades de las zonas y locales peligrosos, a no ser por causa ineludible y previa la adopción de las medidas de seguridad pertinentes.

18. Sacar del recinto fabril elementos, utensilios de la industria, productos o residuos, sin autorización expresa.

19. Fumar dentro del recinto fabril.

Expediente previo y obligado para cualquier despido disciplinario.

#### Artículo 31. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al comité de empresa, delegados de personal, o delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

#### Artículo 32. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Per faltes molt greus. Suspensió de sou i faena de setze a seixanta dies. Acomiadament.

#### Article 33. Prescripció

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies; per a les greus, als vint dies; i per a les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tingué coneixement de la comissió.

#### Capítol 9

#### Article 34. Assegurança col·lectiva

Les empreses a les quals afecta el present conveni col·lectiu hauran de tindre subscrita una assegurança privada, amb independència de les indemnitzacions legals que puguen corresponder a tots els treballadors, que cobrisca els supòsits d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball i mort, sempre que estos esdeveniments deriven d'un accident de treball o que done dret als treballadors o als seus hereus a la percepció de les següents quantitats:

- Invalidesa permanent absoluta: 23.974,34 euros.
- Mort: 34.266,53 euros.

Les quanties d'indemnitació pactades ho seran durant la vigència dels dos anys del present conveni i entraran en vigor el dia de la publicació del present conveni en el DOCV. Conseqüentment fins a la publicació en el DOCV, les quanties aplicables, seran les pactades en l'últim conveni.

#### Article 35. Formació professional contínua

Les parts firmants del present conveni es regiran per allò regulat en matèria de formació professional contínua, així com, si és el cas, pels possibles acords a què s'arriba en la Comissió Paritària de Formació Professional Contínua, per al sector de pirotècnica de la Comunitat Valenciana, que estarà formada per quatre representants de PIROVAL i quatre de UGT i CCOO i que tindrà com a objectius:

- Estudi de detecció de necessitats formatives en el sector.
- Informar a les empreses i als treballadors del sector de les distintes iniciatives formatives.
- Proposar i gestionar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells.

#### Article 36. Trasllats

En el cas que l'empresa trasllade el centre de treball, siga pel motiu que siga, a una altra localitat, haurà d'ajustar-se al procediment establert en les disposicions que en cada moment regulen esta matèria, i en tot cas estarà obligada a comunicar-ho als representants dels treballadors amb tres mesos d'antelació, excepte en els de força major en què no siga possible.

En la mencionada comunicació, l'empresa ha de detallar els següents punts:

- 1r. Lloc on projecta traslladar l'empresa.
- 2n. Motivació del trasllat del centre de treball.
- 3r. Proposta de compensacions als treballadors afectats.

Una vegada realitzada esta comunicació, s'obrirà un període de negociació entre l'empresa i els representants dels treballadors no inferior als 30 dies, en el qual les parts hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

Després de l'acabament del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors afectats i als seus representants legals la seua decisió, i podrà recórrer durant els 15 primers dies el treballador o els treballadors afectats a qualsevol de les formes de mediació previstes en el present conveni; en este cas serà preceptiu per a l'empresa seguir el mencionat procediment com a forma de solucionar les divergències després de la impugnació jurisdiccional prèvia.

En qualsevol cas els treballadors tindran dret, com a mínim, a les següents compensacions:

- En el cas que el trasllat implique canvi de domicili, a partir de 100 km., les compensacions es pactaran en cada cas.

C. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de diecisés a sesenta días. Despido.

#### Artículo 33. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

#### Capítulo 9

#### Artículo 34. Seguro colectivo

Las empresas a las que afecta el presente convenio colectivo deberán tener suscrito un seguro privado, con independencia de las indemnizaciones legales que puedan corresponder a todos los trabajadores, y cubra los supuestos de Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo y muerte, siempre y cuando estos eventos deriven de un accidente de trabajo y que dé derecho a los trabajadores o a sus herederos al percibo de las siguientes cantidades:

- Incapacidad Permanente Absoluta: 23.974,34 €
- Muerte: 34.266,53 €

Las cuantías indemnizatorias pactadas lo serán durante la vigencia de los tres años del presente convenio y entrarán en vigor a la fecha de la publicación del presente convenio en el DOCV. Consecuentemente hasta la publicación en el DOCV, las cuantías aplicables, serán las pactadas en el último convenio.

#### Artículo 35. Formación Profesional Continua

Las partes firmantes del presente convenio se regirán por lo regulado en materia de Formación Profesional Continua, así como en su caso a los posibles acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua para el sector de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana. La cual estará formada por cuatro representantes de Piroval y cuatro de UGT y CC OO. La cual tendrá como objetivos:

- Estudio de detección de necesidades formativas en el sector.
- Informar a las empresas y trabajadores del sector de las distintas iniciativas formativas.
- Proponer y gestionar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

#### Artículo 36. Traslados

En el supuesto de que la empresa traslade el centro de trabajo, sea por el motivo que fuera, a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las disposiciones que en cada momento regulen esta materia, y en todo caso vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con tres meses de antelación, excepto en los de fuerza mayor en que no sea posible.

En dicha comunicación, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

- 1º. Lugar donde proyecta trasladar la empresa.
- 2º. Motivación del traslado del centro de trabajo.
- 3º. Propuesta de compensaciones a los trabajadores afectados.

Una vez realizada dicha comunicación se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores no inferior a los 30 días en el cual las partes deberán de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores afectados y a sus representantes legales su decisión pudiendo recurrir durante los 15 primeros días el trabajador o trabajadores afectados a cualesquiera de las formas de mediación previstas en el presente convenio, en cuyo caso será preceptivo para la empresa seguir dicho procedimiento como forma de solucionar las divergencias previa a la impugnación jurisdiccional.

En cualquier caso los trabajadores tendrán derecho, como mínimo, a las siguientes compensaciones:

- En caso de que el traslado implique cambio de domicilio, a partir de 100 km., las compensaciones se pactarán en cada caso.

– En el cas que el trasllat no implique canvi de domicili del treballador, les compensacions que a continuació es detallen comptaran a partir del domicili de l'antiga empresa a la nova ubicació:

1r. L'excés de temps utilitzat per a acudir al nou domicili de l'empresa, que computarà com a temps efectiu de treball i que l'empresa optarà entre acumular temps en jornades completes de descans o a retribuir-lo econòmicament en prorrata mensual.

2n . En el cas que l'empresa no dispose d'un vehicle per al trasllat dels treballadors, pagarà els costos que supose al treballador desplaçar-se al nou domicili de l'empresa en la quantia estableida en l'article 14 del present conveni.

#### Article 37. Assistència a consultori mèdic

Quan per raó de malaltia el treballador necessite l'assistència a consultori mèdic de la Seguretat Social i/o odontòleg, siga este últim o no de l'esmentat organisme, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral i després de l'avís previ a l'empresa, dia anterior, sempre que no siga una urgència degudament justificada. Les empreses concediran sense pèrdua de retribució, el permís corresponent pel temps necessari a l'efecte; i el treballador haurà de justificar-ho amb el corresponent volant o justificant visat pel facultatiu.

Els treballadors tindran dret al permís no retribuït pel temps indispensable per a acompañar a consulta mèdica els fills menors d'edat o incapacitats, i també els pares i majors discapacitats que depenguen del treballador en els mateixos termes expressats en el paràgraf anterior, el temps invertit en el dit permís haurà de ser recuperat pel treballador.

#### Article 38. Força major

En els casos de suspensió de treballs que impliquen que el treballador no puga prestar servicis efectius en l'empresa motivat pels casos que avall s'indiquen de força major:

– Inundacions del centre de treball.

– Suspensió de l'activitat imposta per raons de seguretat: tempestes, incendis forestals pròxims al centre de treball, vents de ponent que provoquen elevades temperatures i aquelles altres causes que per raó de seguretat i per a evitar riscos d'incendis, explosió, etc. paralitzen l'activitat

– Falta de fluid elèctric.

L'empresa pagarà als seus treballadors el total dels salaris corresponents a les hores perdudes per estos motius, i el treballador quedrà obligat a recuperar el 50% de les hores no treballades per interrupció de l'activitat, a raó d'una hora diària en els dies laborables següents, llevat que l'empresari i els representants dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors, pacten un altre sistema de recuperació.

Així mateix operarà la recuperació pactada mencionada, en el cas que per força major externa al centre de treball, s'impedisca l'accés al centre de treball de la totalitat de la plantilla.

En el cas que hi haja empreses que abans de la vigència del present conveni col·lectiu, tinguin regulades per escrit altres fòrmules de suspensió de treballs motivats per força major amb obligació de recuperar hores, els serà d'aplicació la fórmula més beneficiosa per als treballadors, d'entre les que tinguin i la regulada en el present article.

#### Article 39. Retirada temporal del carnet de conduir

Quan el treballador amb la categoria professional de xòfer de primera o de segona siga privat temporalment del permís de conduir, se seguiran les normes següents:

En el cas que li siga retirat per temps no superior a 2 mesos (per causes que no siguin d'embriaguesa, drogodependència o imprudència temerària), l'empresa haurà de donar ocupació al xòfer sancionat en un lloc de treball distint, procurant que siga el que més s'acomode a les seues qualitats, respectant-li totes les condicions salarials de la seua categoria professional.

En el supòsit que esta privació siga de 2 o més mesos, o per les causes següents: embriaguesa, drogodependència o imprudència temerària (independientemente del temps que dure la privació temporal del permís de conducir, en estos supòsits), el treballador passarà a la situació de

– En caso de que el traslado no implique cambio de domicilio del trabajador, las compensaciones que a continuación se detallan contarán a partir del domicilio de la antigua empresa a la nueva ubicación:

1º. El exceso de tiempo empleado para acudir al nuevo domicilio de la empresa, el cual computará como tiempo efectivo de trabajo y que la empresa optará entre acumular tiempo en jornadas completas de descanso o en retribuirlo económicamente en prorratas mensuales.

2º. En caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores, está abonará los costes que suponga al trabajador desplazarse al nuevo domicilio de la misma en la cuantía establecida en el artículo 14 del presente convenio.

#### Artículo 37. Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social y/o odontólogo, este último sea o no del citado organismo, en horas coincidentes con las de su jornada laboral y previo aviso a la empresa, día anterior, siempre y cuando no sea una urgencia debidamente justificada. Las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante o justificante visado por el facultativo.

Los trabajadores tendrán derecho al permiso no retribuido por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o incapacitados, así como padres y mayores discapacitados que dependan del trabajador en los mismos términos expresados en el párrafo anterior, el tiempo invertido en dicho permiso deberá ser recuperado por el trabajador.

#### Artículo 38. Fuerza mayor

En los casos de suspensión de trabajos que impliquen que el trabajador no pueda prestar servicios efectivos en la empresa motivado por los supuestos que abajo se indican de fuerza mayor:

Inundaciones del centro de trabajo.

Suspensión de la actividad impuesta por razones de seguridad: tormentas, incendios forestales próximos al centro de trabajo, vientos de poniente que provocan elevadas temperaturas y aquellas otras causas que por razón de seguridad y en evitación de riesgos de incendios, explosión, etc. Paralicen la actividad.

Falta de fluido eléctrico.

La empresa abonará a sus trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas perdidas por dichos motivos, quedando el trabajador obligado a recuperar el 50% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo que el empresario y representantes de los trabajadores o en su defecto los trabajadores, pacten otro sistema de recuperación.

Asimismo operará la citada recuperación pactada, en el supuesto que por fuerza mayor externa al centro de trabajo, se impida el acceso al centro de trabajo de la totalidad de la plantilla.

En el supuesto que hayan empresas que con anterioridad a la vigencia de este convenio colectivo, tengan reguladas por escrito otras fórmulas de suspensión de trabajos motivados por fuerza mayor con obligación de recuperar horas, les será de aplicación la fórmula más beneficiosa para los trabajadores, de entre las que tengan y la regulada en el presente artículo.

#### Artículo 39. Retirada temporal del carnet de conducir

Cuando el trabajador con la categoría profesional de chofer de primera o de segunda sea privado temporalmente del permiso de conducir, se seguirán las siguientes normas:

En el caso de que le sea retirado por tiempo no superior a 2 meses (por causas que no sean de embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria), la Empresa deberá dar ocupación al chofer sancionado en un puesto de trabajo distinto, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades, respetándole todas las condiciones salariales de su categoría profesional.

En el supuesto que tal privación sea 2 o más meses, o por las siguientes causas: embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria (independientemente del tiempo que dure la privación temporal del permiso de conducir, en dichos supuesto), el trabajador pasará a la

suspensió de la relació laboral, i ambdues parts s'exoneren de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball. La duració de la suspensió serà equivalent a la duració de la privació del carnet.

#### DISPOSICIONS FINALS

##### Primera

El Conveni General d'Indústries Químiques tindrà el caràcter de legislació supletòria en allò que no s'ha establít en el present conveni. Les condicions econòmiques pactades en el present conveni tindran prevalença sobre el conveni general del sector.

Les organitzacions firmants del present conveni acorden formar una Comissió Paritària a l'efecte d'estudiar la possible equiparació amb el Conveni General d'Indústries Químiques.

##### Segona

La conversió dels contractes de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, en contractes per temps indefinit, donarà lloc en tot cas als beneficis establits per al foment de la contractació indefinida.

#### Annex I Definició de les categories professionals

##### Encarregat

És qui, amb comandament directe sobre capatassos i oficials està a les ordres immediates del gerent o del tècnic, si n'hi ha, al qual secunda en el treball i els serveis que se li encomenan, i substitueix en les seues absències. Ha d'estar acreditat pel Ministeri i la conselleria d'Indústria.

##### Capatàs

És qui, amb coneixements tècnics i pràctics acreditats, dirigix el treball dels oficials, seguint instruccions del seu superior immediat; i és responsable de la forma en què este ordena i de la disciplina.

##### Oficial de primera administratiu

És qui, amb un servici determinat al seu càrrec amb iniciativa i responsabilitat restringida, amb o sense altres empleats a les seues ordres, executa algun dels següents treballs: funcions de cobrament i pagament, amb dependència directa d'un cap i desenvolupament de la seua tasca, com a ajudant o auxiliar d'este, sense tindre firma ni fiança, factura i càlculs d'estes, sempre que siga responsable d'esta missió, estimació estadística, transcripció en llibres de comptes corrents, diari, major, corresponsal, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidació i càlcul de nòmina de salari, sous i operacions anàlogues.

##### Oficial de segona administratiu

És qui, amb iniciativa i responsabilitat restringida, efectua operacions auxiliars de comptabilitat o coadjutants d'estes, organitza arxius o fitxers; taquimecanògraf en idioma nacional; així mateix realitza corresponsalia sense iniciativa i altres funcions semblants.

##### Auxiliar administratiu

És l'empleat major de 18 anys que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica, dins de l'oficina, a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en aquelles; en esta categoria s'integren les telefonistes i mecanògrafs d'ambdós sexes.

##### Guarda jurat

És el treballador que té com a comesa funcions d'ordre i vigilància, i ha de complir els seus deures ajustant-se a les disposicions assenyalades per les lleis que regulen l'exercici de l'al·ludit càrrec per a les persones que obtenen el nomenament.

situación de suspensión de la relación laboral, exonerándose ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. La duración de la suspensión será equivalente a la duración de la privación del carnet.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

El Convenio General de Industrias Químicas, tendrá el carácter de legislación supletoria en lo no establecido en el presente convenio. Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, tendrán prevalencia sobre el Convenio General del Sector.

Las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan formar una Comisión Paritaria al efecto de estudiar la posible equiparación con el Convenio General de Industrias Químicas.

##### Segunda

La conversión de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contratos por tiempo indefinido, dará lugar en todo caso a los beneficios establecidos para el fomento de la contratación indefinida.

#### Anexo 1 Definición de las categorías profesionales

##### Encargado

Es quien, con mando directo sobre capataces y oficiales está a las órdenes inmediatas del gerente o del técnico si lo hubiera, secundado a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias. Debiendo estar acreditado por el Ministerio y consellería de Industria.

##### Capataz

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de su disciplina.

##### Oficial de primera administrativo

Es quien, con un servicio determinado a su cargo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un jefe y desarrollando su labor, como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, factura y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, estimación estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondencia, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de nómina de salarios, sueldos y operaciones análogas.

##### Oficial de segunda administrativo

Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros; taquimecanógrafo en idioma nacional; asimismo realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

##### Auxiliar administrativo

Es el empleado mayor de 18 años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas, en esta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

##### Guarda jurado

Es el trabajador que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen el nombramiento.

#### Vigilant

És qui, amb les mateixes obligacions que el guarda jurat, manca d'este títol i de les atribucions concedides per les lleis a aquell titular.

#### Oficial de primera

S'inclouen en esta categoria aquells treballadors que, amb un alt grau de qualificació professional i experiència, realitzen treballs complexos sota especificacions precises, que requerixen un cert grau d'autonomia per a aconseguir els objectius assignats, és ajudat en el seu treball i ordena el treball d'un grup o equip d'un procés de producció al seu càrrec.

#### Oficial de segona

Corresponen a este nivell els treballadors que amb instruccions precises i detallades del mètode operatori i dels mitjans de treball a utilitzar realitzen la seua tasca amb bon grau de qualificació.

#### Oficial de tercera – Ajudant

En este nivell es troben aquells treballadors que amb instruccions precises i concretes sobre els mètodes de treball, realitzen operacions senzilles de producció com la dosificació, empaquetatge i semblants, mescles senzilles i rutinàries, treballs en màquines automàtiques que impliquen regulacions, ajusts i posades en funcionament seguint instruccions específiques.

S'inclouen en esta categoria aquells treballadors que, ocasionalment, en els processos de producció realitzen les tasques assignades a l'oficial de segona secundant-los en les seues funcions.

#### Peó

És el treballador major de 18 anys que executa treballs per als quals no es requereix cap preparació, ni coneixements teòrics o pràctics de cap tipus, com ara: càrrega i descàrrega, transportadors de materials en carretons no mecanitzats, etc.

#### Xofer de primera

Són els treballadors que disposen del carnet de primera (C – 1, C – 2 i/o E). Amb carnet de mercaderies perilloses.

#### Xofer de segona

Són els treballadors que disposen del carnet de segona (B – 1). Amb carnet de mercaderies perilloses.

#### Annex II

##### Taules salarials any 2007

CATEGORIA	S. BASE	P.CONVENI	PERILL
ENCARREGAT	38,90	3,20	9,73
CAPATÀS	35,06	3,20	8,77
OFIC. 1 ADM.	30,31	3,20	7,58
OFIC. 2 ADM.	27,35	3,20	6,84
AUXILIAR ADM.	25,81	3,20	6,45
GUARDA JURAT	25,81	3,20	6,45
VIGILANT	24,22	3,20	6,06
OFICIAL 1.	30,31	3,20	7,58
OFICIAL 2.	27,35	3,20	6,84
OFICIAL 3.	25,81	3,20	6,45
AJUDANT	25,81	3,20	6,45
PEÓ	24,22	3,20	6,06
APRENENT	19,72	3,20	4,93
XOFER 1.	30,31	3,20	7,58
COFER 2.	27,35	3,20	6,84

#### Vigilante

Es quien, con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

#### Oficial de primera

Se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que con un alto grado de cualificación profesional y experiencia, realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, siendo ayudado en su trabajo y ordenando el trabajo de un grupo o equipo de un proceso de producción a su cargo.

#### Oficial de segunda

Corresponden a este nivel los trabajadores que con instrucciones precisas y detalladas del método operatorio y de los medios de trabajo a utilizar realizan su tarea con buen grado de cualificación.

#### Oficial de tercera – Ayudante

En este nivel se encuentran aquellos trabajadores que con instrucciones precisas y concretas sobre los métodos de trabajo, realizan operaciones sencillas de producción como la dosificación, empaquetado y similares, mezclas sencillas y rutinarias, trabajos en máquinas automáticas que impliquen regulaciones, ajustes y puestas en funcionamiento siguiendo instrucciones específicas.

Se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que, ocasionalmente, en los procesos de producción realicen las tareas asignadas al oficial de segunda secundándoles en sus funciones.

#### Peón

Es el trabajador mayor de 18 años que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase, como: carga y descarga, transportadores de materiales en carretillas no mecanizadas, etc.

#### Chofer de primera

Son los trabajadores que disponen del carnet de primera (C-1, C-2 y/o E). Con carnet de mercancías peligrosas.

#### Chofer de segunda

Son los trabajadores que disponen del carnet de segunda (B-1). Con carnet de mercancías peligrosas.

#### Anexo 2

##### Tablas salariales año 2007

CATEGORÍA	S. BASE	P.CONVENIO	PELIGROSIDAD
ENCARGADO	38,90	3,20	9,73
CAPATAZ	35,06	3,20	8,77
OFIC. 1 ADM.	30,31	3,20	7,58
OFIC. 2 ADM.	27,35	3,20	6,84
AUXILIAR ADM.	25,81	3,20	6,45
GUARDA JURA.	25,81	3,20	6,45
VIGILANTE	24,22	3,20	6,06
OFICIAL 1.	30,31	3,20	7,58
OFICIAL 2.	27,35	3,20	6,84
OFICIAL 3.	25,81	3,20	6,45
AYUDANTE	25,81	3,20	6,45
PEÓN	24,22	3,20	6,06
APRENDIZ	19,72	3,20	4,93
XOFER 1.	30,31	3,20	7,58
CHOFER 2.	27,35	3,20	6,84

### ANNEX 3

#### Plus de disparades

CATEGORIA	FESTIU COMPLET	MIG FESTIU	DIA LABORABLE COMPLET	MIG DIA LABORABLE
ENCARREGAT	117,59	59,85	58,80	29,40
CAPATÀS	106,90	54,41	53,45	26,73
OFICIAL 1.	99,95	50,87	49,97	24,99
OFICIAL 2.	83,26	42,39	41,63	20,24
OFICIAL 3.	73,29	37,28	36,65	18,33
AJUDANT	73,29	37,28	36,65	18,33
PEÓ	59,97	30,54	29,99	15,00
APRENEENT	48,84	24,85	24,43	12,21
XOFER/MUNTADOR				
DISPARADES de 1	99,95	50,87	49,97	24,99
XOFER/MUNTADOR				
DISPARADES de 2 <sup>a</sup>	83,26	42,39	41,63	20,82

\*Procedirà el pagament de Plus de Disparada del xofer muntador de primera quan el dit xofer dirigisca, sota la seu responsabilitat, munte i/o dispare l'acte, o els actes.

\*\*Procedirà el pagament del Plus de Disparada del xofer muntador de segona en la resta d'activitats de l'acte, o dels actes.

Estos plus de disparades, quan es referisca al dia complet (laboral o festiu), experimentaran un augment del 20%, quan a la tornada al seu domicili sobrepassen les 2.00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i viatge de tornada.

\* \* \* \* \*

### ANEXO 3

#### Pluses de disparo año 2007

CATEGORÍA	FESTIVO COMPLETO	MEDIO FESTIVO	DÍA LAB. COMPLETO	MEDIO DÍA LABORAB.
ENCARGADO	117,59	59,85	58,80	29,40
CAPATAZ	106,90	54,41	53,45	26,73
OFICIAL 1.	99,95	50,87	49,97	24,99
OFICIAL 2.	83,26	42,39	41,63	20,24
OFICIAL 3.	73,29	37,28	36,65	18,33
AYUDANTE	73,29	37,28	36,65	18,33
PEÓN	59,97	30,54	29,99	15,00
APRENDIZ	48,84	24,85	24,43	12,21
CHOFER/MONTADOR				
DISPAROS de 1 <sup>a</sup>	99,95	50,87	49,97	24,99
CHOFER/MONTADOR				
DISPAROS de 2 <sup>a</sup>	83,26	42,39	41,63	20,82

\*Procederá al abono de Plus de Disparo del chofer montador de primera cuando dicho chofer, dirija, bajo su responsabilidad, munte y/o dispare el acto/s

\*\*Procederá el abono del Plus de Disparo del chofer montador de segunda en el resto de actividades del/os acto/os.

Estos pluses de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20%, cuando al regreso a su domicilio sobreponen las 2.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 6 de juliol de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Mixta del Conveni Col·lectiu per a Empleats de Notaries sobre revisió salarial per a l'any 2007 i actualització per diferències de IPC per a l'any 2006 (Codi 800035). [2007/9836]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 2 de febrer de 2007 per la Comissió Mixta del Conveni Col·lectiu per a Empleats de Notaries del Territori de l'Il·lustre Col·legi Notarial de València sobre revisió salarial per a l'any 2007 i actualització per diferències de IPC per a l'any 2006, i subscrit d'una part per l'Associació Professional de Notaris de l'Il·lustre Col·legi de València, i de l'altra, per l'Associació Professional Lliure d'Empleats de Notaries de la Comunitat Valenciana (APLEN), i d'acord amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 6 de juliol de 2006.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

Acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu per a empleats de notaris del territori del Col·legi Notarial de València 2006 – 2007

València, 2 de febrer de 2007.

A les 20 h de hui, en els locals de l'Il·lustre Col·legi Notarial de València, carrer de Pascual y Genís, núm. 21, es reunix la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Treball per als Empleats de Notaris del Territori de l'Il·lustre Col·legi Notarial de València, constituit per:

En representació de l'Associació Professional de Notaris de l'Il·lustre Col·legi de València: els senyors Alejandro Cervera Taulet, notari de Gandia; José María Cid Fernandez, notari d'Alboraya, Luis Alberto Fernández Santana, notari d'Almassora i Lorenzo Valero Rubio, notari de València.

En representació de l'Associació Professional Lliure d'Empleats de Notaries de la Comunitat Valenciana. APLEN: els senyors Antonio Santamaría Creo, de València; Francisco Romeo Vila, de València; Juan Candela Cerdán, d'Alacant, Manuel Ros Porcar, de Castelló.

Actuen com a portaveus de les respectives representacions els senyors Cervera i Santamaría. Presidix la reunió el senyor Alejandro Cervera Taulet i actua com a secretari el senyor Antonio Santamaría Creo.

Al present acte se li dóna el caràcter de Junta Decisòria, que accepten, per unanimitat, i d'acord amb l'article 28.C del Conveni Col·lectiu vigent de 26 d'octubre de 1992, es prenen, per unanimitat, els següents:

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 6 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías sobre revisión salarial para el año 2007 actualización por diferencias de IPC para el año 2006 (Código 800035). [2007/9836]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 2 de febrero de 2007 por la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías del Territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia sobre revisión salarial para el año 2007 y actualización por diferencias de IPC para el año 2006, suscrito de una parte, por la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Valencia, y de otra, por la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Comunitat Valenciana (APLEN), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 6 de julio de 2007.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo para empleados de notarios del territorio del Colegio Notarial de Valencia 2006 – 2007

Valencia, 2 de febrero de 2007

Siendo las veinte horas de hoy, en los locales del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, calle de Pascual y Genís, nº 21, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para los Empleados de Notarías del Territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, constituido a saber:

En representación de la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Valencia: don Alejandro Cervera Taulet, notario de Gandia; don José María Cid Fernandez, notario de Alboraya, don Luis Alberto Fernández Santana, notario de Almassora y don Lorenzo Valero Rubio, notario de Valencia.

En representación de la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Comunidad Valenciana (APLEN), don Antonio Santamaría Creo, de Valencia; don Francisco Romeo Vila, de Valencia; don Juan Candela Cerdán, de Alicante, y don Manuel Ros Porcar, de Castellón.

Actúan como portavoces de las respectivas representaciones los señores Cervera y Santamaría. Preside la reunión don Alejandro Cervera Taulet y actúa como secretario don Antonio Santamaría Creo.

Dando a este acto el carácter de Junta Decisoria, que aceptan, por unanimidad, y de conformidad con el artículo 28 C del convenio vigente de 26 de octubre de 1992, se toman por unanimidad, los siguientes:

## ACORDS

### A. Aplicació dels acords.

S'incrementen els salari dels empleats per a les categories i grups de notaries del territori corresponent a l'Il·lustre Col·legi Notarial de València, que inclou les províncies de València, Castelló i Alacant:

Per haver-se fixat oficialment el IPC de l'any 2006, en el 2,7%.

Per la previsió d'inflació 2007, el 2%.

I per al moment en què quede fixat el IPC definitiu per a l'any 2007.

### B. Increments.

a) L'increment resultant de la taula definitiva de l'any 2006 serà pagat d'una sola vegada i de forma immediata amb efectes des de l'1 de gener de 2006.

b) S'aplica per a l'any 2007 de forma provisional, la previsió d'inflació establecida en el dos per cent d'augment que s'ha de pagar a comptar des del primer dia d'enguany.

A este augment provisional se li sumarà la diferència que resulte, quan es coneix el IPC de l'any.

Si el IPC resultant és inferior al 2%, la diferència en menys minvaran en la porció resultant els salari del pròxim any 2008.

### C. Taules.

a) Any 2006. La taula salarial definitiva resulta d'augmentar el 2,7% sobre els salari definitius de l'any 2005 i dóna com a resultat la taula salarial següent per a l'any 2006

### TAULA SALARIAL DEFINITIVA PER A L'ANY 2006

	Grup 1r	Grup 2n	Grup 3r
OFICIALS PRIMERS	1.467,13	1.271,74	1.147,42
OFICIALS SEGONS	1.261,09	1.148,60	991,11
AUXILIARS	1.147,42	908,22	827,71
COPISTES	909,41	746,00	715,21
SUBALTERNS	676,13	676,13	676,13

b) Any 2007. La taula salarial provisional per a enguany és la següent.

### TAULA SALARIAL PROVISIONAL PER A L'ANY 2007 (subjreta a revisió segons IPC del mateix any)

	1.496,47	1.297,17	1.170,37
OFICIALS PRIMERS	1.286,31	1.171,57	1.010,93
AUXILIARS	1.170,37	926,38	844,26
COPISTES	927,60	760,92	729,51
SUBALTERNS	689,65	689,65	689,65

c) La taula b es confeccionarà, automàticament, i es convertirà en definitiva quan es complisca la condició prevista en l'apartat B d'este document.

D. A les quantitats resultants s'afegeirà el complement d'antiguitat que pertoque en cada cas, d'acord amb l'article 29 del conveni esmentat.

Els salari establerts tenen la consideració de mínims, per la qual cosa els convenis acordats entre els notaris i els seus empleats que impliquen condicions més beneficioses per a ells, subsistiran per a qui els gaudisquen.

De la mateixa manera, els increments establerts o que s'estableixen en virtut del present conveni, seran absorbits per qualsevol forma de retribució que perceben els empleats.

E. Els acords precedents i les variacions de salari que es realitzan seran comunicats per la Comissió de Vigilància, amb caràcter immediat a tots els notaris i empleats del territori de l'Il·lustre Col·legi Notarial de València, per les seues respectives associacions professionals i per al seu compliment obligat.

I perquè conste, llegida per tots es redacta i aprova pels reunits la present acta, que s'estén per exemplar quadruplicat i a un sol efecte, s'acorda la seua tramesa als afiliats dels col·lectius representats, es

## ACUERDOS:

### A. Aplicación de los acuerdos.

Se incrementan los salarios de los empleados para las categorías y grupos de notarías del territorio correspondiente al Ilustre Colegio Notarial de Valencia, que incluye las provincias de Valencia, Castellón y Alicante:

Por haberse fijado oficialmente el IPC del año 2006, en el 2,7%.

Por la previsión de inflación 2007, el 2%.

Y para cuando quede fijado el IPC definitivo para el año 2007.

### B. Incrementos.

a. Se incremente resultante de la tabla salarial definitiva del año 2006 será abonado de una sola vez y de forma inmediata con efectos desde 1º de enero de 2006.

b. Se aplica para el año 2007 de forma provisional, la previsión de inflación establecida en el dos por ciento de aumento que se ha de abonar a contar desde el primer día del presente año..

A este aumento provisional se le sumará la diferencia que resulte, en cuanto se conozca el IPC el año.

Si el IPC resultante fuere inferior al 2% la diferencia en menos menguarán en la porción resultante, los salarios del próximo año 2008.

### C. Tablas:

a. Año 2006. La tabla salarial definitiva resulta de aumentar el 2,7% sobre los salarios definitivos del año 2005, dan como resultado la siguiente tabla salarial para el año 2006.

### TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2006

	Grup 1r	Grup 2n	Grup 3r
OFICIALES PRIMEROS	1.467,13	1.271,74	1.147,42
OFICIALES SEGUNDOS	1.261,09	1.148,60	991,11
AUXILIARES	1.147,42	908,22	827,71
COPISTAS	909,41	746,00	715,21
SUBALTERNOS	676,13	676,13	676,13

b. Año 2007. La tabla salarial provisional para este año, es la siguiente:

### TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2007 (sujeta a revisión según IPC del mismo año)

	1.496,47	1.297,17	1.170,37
OFICIALES PRIMEROS	1.286,31	1.171,57	1.010,93
AUXILIARES	1.170,37	926,38	844,26
COPISTAS	927,60	760,92	729,51
SUBALTERNOS	689,65	689,65	689,65

c) La tabla b. se confeccionará, automáticamente, convirtiéndose en definitiva, en cuanto se cumpla la condición prevista en el apartado B de este documento.

D) A las cantidades resultantes se añadirán el complemento de antigüedad que proceda en cada caso conforme al artículo 29 del citado convenio.

Los salarios establecidos tienen la consideración de mínimos, por lo que los convenios acordados entre los notarios y sus empleados que impliquen condiciones mas beneficiosas para estos, subsistirán para quien venga disfrutándolos.

Del mismo modo, los incrementos establecidos o que se establezcan en virtud el presente convenio, serán absorbidos por cualquier forma de retribución que se viniere percibiendo por los empleados.

E. Los acuerdos precedentes y las variaciones de salarios que se realicen se comunicarán por la Comisión de Vigilancia, con carácter inmediato a todos los notarios y empleados del territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, por sus respectivas asociaciones profesionales y para su obligado cumplimiento.

Y para que conste, leída por todos, se redacta y aprueba por los reunidos la presente acta, que se extiende por cuadruplicado ejemplar y a un solo efecto, acordándose su remisión a los afiliados de los

faculten els presidents de les associacions firmants, amb caràcter indistint i solidari per a efectuar tots els tràmits necessaris o que es creguen convenientes davant dels organismes competents, inclosa la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral de la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació de la Generalitat Valenciana, Direcció General de Treball i Seguretat Social i qualssevol altres centres oficials procedents, per a la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i el registre en l'organisme que pertoque.

I en conformitat, es firma per tots els reunits la present acta, i s'alça la sessió a les 21.30 h del dia assenyalat.

colectivos representados, facultándose a los presidentes de las asociaciones firmantes, con carácter indistinto y solidario para efectuar todos los y trámites precisos o que se crean convenientes ante los organismos competentes, incluso ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral de la consellería de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social y cualesquiera otros centros oficiales procedentes, para su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* y su registro en el organismo que proceda.

Y en su conformidad, se firma por todos los reunidos la presente acta, levantándose la sesión a las 21.30 h del día de la fecha.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 22 d'octubre de 2007, del director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per mitjà de la qual s'acorda l'inici del procediment d'extensió del Conveni Col·lectiu de Treball d'Estomatòlegs i Odontòlegs de la província de València, a l'àmbit territorial de les províncies d'Alacant i Castelló, amb la sol·licitud prèvia de la Confederació Sindical de CCOO i s'ordena la seua publicació. [2007/13475]*

Vista la sol·licitud formulada, per Jesús Romero Morata en nom de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, per a l'extensió del Conveni Col·lectiu de Treball d'Estomatòlegs i Odontòlegs de la província de València, a l'àmbit territorial de les províncies d'Alacant i Castelló

Vist que segons estableix l'article 3 del RD 718/2005, de 20 de juny, regulador del procediment d'extensió de convenis col·lectius, el procediment s'iniciarà sempre a instància de part legitimada, i a continuació s'indica que estaran legitimats els subjectes que així mateix ho estiguin per a promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent de l'extensió, conforme al que disposa l'article 87.2 i 3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Vist que la legitimació negocial en l'àmbit sectorial per al qual se sol·licita l'extensió, segons disposa l'article 87.2 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, correspon als sindicats que tinguen la condició de més representatius a nivell estatal o compten amb un mínim del 10% dels membres dels comités d'empresa o delegats de personal, i que la Confederació Sindical de Comissions Obreres complix ambdós requisits, per la qual cosa es troba legitimada per a promoure l'extensió sol·licitada.

Vist que del contingut de la documentació aportada junt amb les sol·licituds, i de la demandada directament per este centre directiu, es desprèn el compliment dels requisits previstos en el RD 718/2005 per a l'inici del procediment, ja que l'extensió es pretén d'un conveni en vigor d'àmbit superior al d'empresa, en un sector pertanyent a idèntic àmbit funcional, que no hi ha cap conveni vigent en l'àmbit afectat per l'extensió i que s'ha acreditat la impossibilitat de subscriure un conveni col·lectiu a causa de l'absència de parts legitimades per a això.

Vist que la competència de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social per a entendre de la petició formulada, ve determinada per l'article 51.1 de la Llei Orgànica 1/2006, de 10 d'abril, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Autònoma Valenciana en relació amb el Reial Decret 4.105/1982 de 29 de desembre sobre traspàs de funcions i serveis de l'Estat a la Comunitat Valenciana, i el Decret 129/2007 del Consell, pel qual s'aprova el Reglament Orgànic i Funcional de la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació.

Vist que l'article 4.2 del RD 718/2005 estableix que la iniciació del procediment s'anunciarà en el Boletín Oficial del Estado, o, si és el cas, en el diari oficial de la comunitat autònoma i en un dels diaris de major circulació en l'àmbit territorial per al qual se sol·licita l'extensió, als efectes d'informació pública i possible intervenció dels interessats, resolc

### Primer

Iniciar el procediment d'extensió del Conveni Col·lectiu de Treball d'Estomatòlegs i Odontòlegs de la província de València, a l'àmbit territorial de les províncies d'Alacant i Castelló.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i en un dels diaris de major circulació.

València, 22 d'octubre de 2007.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Romà Ceballos Sancho.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2007, del director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, mediante la cual se acuerda el inicio del procedimiento de extensión del Convenio Colectivo de Trabajo de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia, al ámbito territorial de las provincias de Alicante y Castellón, previa solicitud de la Confederación Sindical de CCOO y se ordena su publicación. [2007/13475]*

Vista la solicitud formulada, por Jesús Romero Morata en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para la extensión del Convenio Colectivo de Trabajo de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia, al ámbito territorial de las provincias de Alicante y Castellón

Considerando que según establece el artículo 3 del RD 718/2005, de 20 de junio, regulador del procedimiento de extensión de convenios colectivos, el procedimiento se iniciará siempre a instancia de parte legitimada, indicándose a continuación que estarán legitimados los sujetos que asimismo lo están para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando que la legitimación negocial en el ámbito sectorial para el cual se solicita la extensión, según dispone el artículo 87.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel estatal o cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, y que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras cumple ambos requisitos, por lo cual se encuentra legitimada para promover la extensión solicitada.

Considerando que del contenido de la documentación aportada junto a las solicitudes, y de la recabada directamente por este centro directivo, se desprende el cumplimiento de los requisitos previstos en el RD 718/2005 para el inicio del procedimiento, por cuanto la extensión se pretende de un convenio en vigor de ámbito superior al de empresa, en un sector perteneciente a idéntico ámbito funcional, no existiendo convenio vigente alguno en el ámbito afectado por la extensión y habiéndose acreditado la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

Considerando que la competencia de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social para entender de la petición formulada, viene determinada por el artículo 51.1 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Valenciana en relación con el Real Decreto 4.105/1982 de 29 de diciembre sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Valenciana, y el Decreto 129/2007 del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Considerando que el artículo 4.2 del RD 718/2005 establece que la iniciación del procedimiento se anunciará en el Boletín Oficial del Estado, o, en su caso, en el diario oficial de la comunidad autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados, resuelvo.

### Primero

Iniciar el procedimiento de extensión del Convenio Colectivo de Trabajo de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia, al ámbito territorial de las provincias de Alicante y Castellón.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* y en uno de los diarios de mayor circulación.

Valencia, 22 de octubre de 2007.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2007 i conclou el 31 d'agost de 2008 del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, (Codi núm. 8000115). [2007/13912]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 21 de setembre de 2007, sobre revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2007 i conclou el 31 d'agost de 2008 del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritaria, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials AICGC i APECA, i de l'altra, pel sindicat UGT-FTA, i de conformitat amb el que s'ha dispensat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'aquesta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 de novembre de 2007.— El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## CONVENI COL·LECTIU DE MANIPULACIÓ I ENVASAMENT DE CÍTRICS, FRUITES I HORTALISSES PER A LA COMUNITAT VALENCIANA

Per AICGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Asesor:

Juan Francisco Argente Martín

Per APECA:

Salvador Signes Solves  
Joaquin Ferragud Girbes

Per UGT-FTA:

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles  
Rosa Soriano Antonino

A les 17.00 hores del dia 21 de setembre de 2007, es reunixen a la seu de GCG a València, carrer Monges de Santa Caterina, 8-4, els membres de la Comissió Paritaria del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es detallen al marge.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2007 y concluye el 31 de agosto de 2008 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana (cod. 8000115). [2007/13912]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 21 de septiembre de 2007 sobre revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2007 y concluye el 31 de agosto de 2008 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AICGC y APECA, y de otra, por el sindicato UGT-FTA, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de noviembre de 2007.— El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

## CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Por AICGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Asesor:  
Juan Francisco Argente Martín

Por APECA:

Salvador Signes Solves  
Joaquin Ferragud Girbes

Por UGT-FTA:

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles  
Rosa Soriano Antonino

Siendo las 17.00 horas del día 21 de septiembre de 2007, se reúnen en la sede de CGC en Valencia, calle Monjas de Santa Catalina, 8-4<sup>a</sup>, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana, cuyos nombres se relacionan al margen.

L'objecte de la present reunió és el d'aprovar les taules salarials vigentes per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2007 i conclou el 31 d'agost de 2008.

Per unanimitat se subscriu el següent

**ACORD**

En aplicació del que disposa l'article 7, apartat 2, del conveni col·lectiu, s'acorda revisar els salariis del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana per a la campanya 2007/2008, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2007 i el 31 d'agost de 2008, amb l'increment salarial general del 2,7% sobre els conceptes salarials, i això sense perjudici de l'aplicació dels increments salarials específics previstos en l'article 7, apartat 3 del conveni.

A l'efecte, s'adjunta com annex al present document les taules degudament firmades, que inclouen tant l'increment salarial general com els increments salarials específics aplicables en cada cas. Estes taules substituixen les recollides en el text inicial del conveni com annex 3, i es manté íntegrament la resta del text de l'annex mencionat.

S'encarrega el dipòsit i registre de la present acta davant la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Isabel Maiques Sanchis i Juan Francisco Argente Martín.

I sense més assumptes que tractar-hi firmen el present document en el lloc i la data que es troba en l'encapçalament.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2007 y concluye el 31 de agosto de 2008.

Por unanimidad alcanzan el siguiente

**ACUERDO**

En aplicación de lo establecido en el artículo 7, apartado 2, del convenio colectivo, se acuerda revisar los salarios del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana para la campaña 2007/2008, concretamente para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2007 y el 31 de agosto de 2008, con el incremento salarial general del 2,7% sobre los conceptos salariales, y ello sin perjuicio de la aplicación de los incrementos salariales específicos previstos en el artículo 7, apartado 3 del convenio.

A tal efecto, se adjunta como anexo al presente documento las tablas debidamente firmadas, que incluyen tanto el incremento salarial general como los incrementos salariales específicos aplicables en cada caso. Dichas tablas sustituyen a las contempladas en el texto inicial del convenio como anexo 3, manteniéndose en su integridad el resto del texto de dicho anexo.

Se encomienda el depósito y registro de la presente acta ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana a Isabel Maiques Sanchis y Juan Francisco Argente Martín.

Y sin más asuntos que tratar firman el presente documento en el lugar y fecha que obra en el encabezamiento.

ANNEX 3

TAULA SALARIAL GRUP III AMB EFECTES DES DE L'1-09-2007 FINS AL 31-08-2008, PER A VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ		GRUP TARIFA	SALARI GLOBAL JORNADA 8 HORES I 40 SETMANAL		S.H.P.		HORA EXTRA		
CATEGORIES			RETRIBUCIÓ TOTAL 8 HORES	RETRIBUCIÓ TOTAL 40 HORES					
			V/A	CS	V/A	CS	V/A	CS	
ENCARREGAT/ADA GENERAL DE MAGAZEM	4	58,80	58,48	294,00	292,40	7,35	7,31	11,00	10,90
ENCARREGAT/ASA SECC. FUSTTERIA	4	58,80	57,84	294,00	289,20	7,35	7,23	11,00	10,72
CONDUCTOR/A DE CARRETÓ	8	56,08	55,52	280,40	277,60	7,01	6,94	10,48	10,33
FUSTER/A, MUNTADOR, ENCARREGAT/ADA MÀQUINES	8	56,08	55,52	280,40	277,60	7,01	6,94	10,48	10,33
MECÀNIC/A	8	56,08	55,52	280,40	277,60	7,01	6,94	10,48	10,33
TAPADOR/A	8	58,08	58,08	290,40	290,40	7,26	7,26	10,85	10,85
FLEIXADOR/A, EMBALADOR/A	8	57,12	57,12	285,60	285,60	7,14	7,14	10,67	10,67
CONTROLADOR/A D'ENTRADES, EIXIDES I CÀRREGUES	8	56,08	56,08	280,40	280,40	7,01	7,01	10,48	10,48
CARREGADOR/A, DESCARREGADOR/A	8	55,60	55,60	278,00	278,00	6,95	6,95	10,39	10,39
CABASSEJADOR/A, APILADOR/A	9	55,60	55,20	278,00	276,00	6,95	6,90	10,39	10,30
PEÓ MAQUINISTA	9	55,20	55,20	276,00	276,00	6,90	6,90	10,30	10,30
ENCARREGAT/ADA DE MAGAZEM	9	53,84	53,84	269,20	269,20	6,73	6,73	9,94	9,94
ENCARREGAT/ADA SECCIÓ	9	53,84	53,84	269,20	269,20	6,73	6,73	9,94	9,94
OPERARI/A MÀQUINA	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81
TRIADOR/A	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81
ENCAIXADOR/A	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81
MARCADOR/A	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81
EMPAPERADOR/A	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81
ENCAIXADOR/A –TRIADOR/A S/EXP.	10	47,52	47,52	237,60	237,60	5,94	5,94	8,83	8,83

TAULA DEL CONVENI DE MANIPULACIÓ DE CÍTRICS VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ (GRUPS I, II, IV i V) AMB EFECTES DES D'1-09-2007 AL 31-08-2008						
GRUP	CATEGORÍES	GRUP TARIFA	VALÈNCIA-ALACANT		CASTELLÓ	
			SAL. BRUT MENSUAL	HORA EXTRA	SAL. BRUT MENSUAL	HORA EXTRA
I	Enginyer, Llicenciat, Professor mercatil	1	1.981,89	25,06	1.927,06	23,50
	Ajudant tècnic titulat	2	1.377,02	17,40	1.354,94	16,79
II	Cap Superior, Cap Pers., Cap Admtiu.	3	1.526,47	19,30	1.507,11	18,75
	Cap de Primera, Cap de Compres	3	1.404,98	17,76	1.396,90	17,53
	Cap de Segona, Cap de Compres Int. I Ext.	3	1.349,63	16,68	1.376,71	17,40
	Caixer, Ajudant Comercial, i C. Transport	3	1.270,06	16,07	1.270,06	16,07
	Oficial de Primera	5	1.162,39	14,69	1.146,40	14,24
	Oficial de Segona	5	978,32	12,35	981,27	12,41
	Auxiliar, Aux. Admtiu.	7	825,57	10,34	833,38	10,53
	Telefonista	7	852,78	10,78	820,96	9,87
IV	Oficial de Primera, Conductor de 1 <sup>a</sup> (dia)	8	33,55	12,77	33,86	12,99
	Oficial de Segona, Conductor de 2 <sup>a</sup> (dia)	8	32,73	12,36	33,22	12,76
	Ajudant (dia)	9	31,52	11,90	32,00	12,28
V	Ordenances, Porter, Vigilant	6	852,78	10,78	820,96	9,87
	Grums 18-20 anys	6	711,39	9,00	684,34	9,00
	Personal Neteja	10	680,04	8,60	653,12	7,84

ANEXO 3

CATEGORIAS	GRUPO TARIFA	SALARIO GLOBAL JORNADA 8 HORAS Y 40 SEMANAL				S.H.P.	HORA EXTRA			
		RETRIBUCIÓN TOTAL 8 HORAS		RETRIBUCIÓN TOTAL 40 hORAS						
		V/A	CS	V/A	CS		V/A	CS	V/A	
ENCARGADO/A GENERAL DE ALMACÉN	4	58,80	58,48	294,00	292,40	7,35	7,31	11,00	10,90	
ENCARGADO/A SECC. CARPINTERIA	4	58,80	57,84	294,00	289,20	7,35	7,23	11,00	10,72	
CONDUCTOR/A DE CARRETILLA	8	56,08	55,52	280,40	277,60	7,01	6,94	10,48	10,33	
CARPINTERO/A, MONTADOR, ENCARGADO/A MÁQUINAS	8	56,08	55,52	280,40	277,60	7,01	6,94	10,48	10,33	
MECÁNICO/A	8	56,08	55,52	280,40	277,60	7,01	6,94	10,48	10,33	
TAPADOR/A	8	58,08	58,08	290,40	290,40	7,26	7,26	10,85	10,85	
FLEJADOR/A, EMBALADOR/A	8	57,12	57,12	285,60	285,60	7,14	7,14	10,67	10,67	
CONTROLADOR/A DE ENTRADAS, SALIDAS Y CARGAS	8	56,08	56,08	280,40	280,40	7,01	7,01	10,48	10,48	
CARGADOR/A, DESCARGADOR/A	8	55,60	55,60	278,00	278,00	6,95	6,95	10,39	10,39	
CAPACEADOR/A, APILADOR/A	9	55,60	55,20	278,00	276,00	6,95	6,90	10,39	10,30	
PEÓN MAQUINISTA	9	55,20	55,20	276,00	276,00	6,90	6,90	10,30	10,30	
ENCARGADO/A DE ALMACEN	9	53,84	53,84	269,20	269,20	6,73	6,73	9,94	9,94	
ENCARGADO/A SECCIÓN	9	53,84	53,84	269,20	269,20	6,73	6,73	9,94	9,94	
OPERARIO/A MÁQUINA	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81	
TRIADOR/A	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81	
ENCAJADOR/A	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81	
MARCADOR/A	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81	
EMPAPELADOR/A	10	52,80	52,80	264,00	264,00	6,60	6,60	9,81	9,81	
ENCAJADOR/A –TRIADOR/A S/EXP.	10	47,52	47,52	237,60	237,60	5,94	5,94	8,83	8,83	

TABLA DEL CONVENIO DE MANIPULADO DE CÍTRICOS  
VALENCIA-ALICANTE-CASTELLÓN (GRUPOS I, II, IV y V)  
CON EFECTOS DESDE 01.09.2007 AL 31.08.2008

GRUPO	CATEGORÍAS	GRUPO TARIFA	VALENCIA-ALICANTE		CASTELLÓN	
			SAL. BRUTO MENSUAL	HORA EXTRA	SAL. BRUTO MENSUAL	HORA EXTRA
I	Ingeniero, Licenciado, Profesor mercatil	1	1.981,89	25,06	1.927,06	23,50
	Ayudante técnico titulado	2	1.377,02	17,40	1.354,94	16,79
II	Jefe Superior, Jefe Pers., Jefe Admtvo.	3	1.526,47	19,30	1.507,11	18,75
	Jefe de Primera, Jefe de Compras	3	1.404,98	17,76	1.396,90	17,53
	Jefe de Segunda, Jefe de Compras Int. y Ext.	3	1.349,63	16,68	1.376,71	17,40
	Cajero, Ayudante Comercial, y J. Transporte	3	1.270,06	16,07	1.270,06	16,07
	Oficial de Primera	5	1.162,39	14,69	1.146,40	14,24
	Oficial de Segunda	5	978,32	12,35	981,27	12,41
	Auxiliar, Aux. Admtvo.	7	825,57	10,34	833,38	10,53
	Telefonista	7	852,78	10,78	820,96	9,87
IV	Oficial de Primera, Conductor de 1ª (día)	8	33,55	12,77	33,86	12,99
	Oficial de Segunda, Conductor de 2ª (día)	8	32,73	12,36	33,22	12,76
	Ayudante (día)	9	31,52	11,90	32,00	12,28
V	Ordenanzas, Portero, Vigilante	6	852,78	10,78	820,96	9,87
	Botones 18-20 años	6	711,39	9,00	684,34	9,00
	Personal Limpieza	10	680,04	8,60	653,12	7,84

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2007 i conclou el 31 d'agost de 2008 del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana (codi núm. 8000105). [2007/13913]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 21 de setembre de 2007, sobre revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2007 i conclou el 31 d'agost de 2008 del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Paritaria, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials AICGC i APECA, i de l'altra, pel sindicat UGT-FTA, i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta,

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 de novembre de 2007.— El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

## CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

### PER AICGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Asesor:  
Juan Francisco Argente Martín

### PER APECA:

Salvador Signes Solves  
Joaquín Ferragud Girbes

### PER UGT-FTA:

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles  
Rosa Soriano Antonino

A les 17.30 hores del dia 21 de setembre de 2007, es reunixen a la seu de CGC a València, carrer Monges de Santa Caterina, 8-4<sup>a</sup>, els membres de la Comissió Paritaria del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es detallen al marge.

L'objecte de la present reunió és el d'aprovar les taules salarials vigents per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2007 i conclou el 31 d'agost de 2008.

A l'efecte, una vegada efectuades les deliberacions oportunes, les parts arriben per unanimitat al present

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de setiembre de 2007 y concluye el 31 de agosto de 2008 del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (código 8000105). [2007/13913]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 21 de septiembre de 2007 sobre revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de setiembre de 2007 y concluye el 31 de agosto de 2008 del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales AICGC y APECA, y de otra, por el sindicato UGT-FTA, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de noviembre de 2007.— El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

### POR AICGC:

José Martínez Serrano  
Vicente Fenollar Gisbert  
Serafina Giménez Depít  
Enrique Ribes Campos  
Asesor:  
Juan Francisco Argente Martín

### POR APECA:

Salvador Signes Solves  
Joaquín Ferragud Girbes

### POR UGT-FTA:

Rosario Benítez Morón  
Manuel Bono Donat  
José Ricardo Gimeno Beneyto  
Ramón Serra Canelles  
Rosa Soriano Antonino

Siendo las 17.30 horas del día 21 de septiembre de 2007, se reúnen en la sede de CGC en Valencia, calle Monjas de Santa Catalina, 8-4<sup>a</sup>, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, cuyos nombres se relacionan al margen.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña que se inicia el 1 de setiembre de 2007 y concluye el 31 de agosto de 2008.

A tal efecto, una vez efectuadas las oportunas deliberaciones, las partes alcanzan por unanimidad el presente

## ACORD

Revisar les taules salarials del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana per a la campanya 2007/2008, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2007 i el 31 d'agost de 2008, en els termes següents:

– En aplicació del que disposa l'article 6, apartat 1, del conveni, s'acorda un increment salarial del 3,8% sobre els conceptes salariais.

– En aplicació del que disposa l'article 7, apartat 2, del conveni, s'acorda un increment del preu dels estalls de les diferents varietats de l'1,5%. El dit increment de l'1,5% serà també aplicable al plus previst en l'article 25.2.

– Així mateix, en aplicació del que disposa l'article 27, el plus de desplaçament s'incrementa en un 2,2%.

– Així mateix, pel que fa al quilometratge s'establix un import de 0,19 euros per km per a l'any 2007, i este import queda sotmés al que dispose la normativa aplicable per al període restant de l'any 2008.

A l'efecte, s'adjunta com annex al present document les taules degudament firmades.

S'encarrega el dipòsit i registre de la present acta davant la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Isabel Maiques Sanchis i Juan Francisco Argente Martín.

I sense més assumptes que tractar-hi firmen el present document en el lloc i la data que es troba en l'encapçalament.

## ACUERDO

Revisar las tablas salariales del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana para la campaña 2007/2008, concretamente para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2007 y el 31 de agosto de 2008, en los siguientes términos:

– En aplicación de lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, del convenio, se acuerda un incremento salarial del 3,8% sobre los conceptos salariales.

– En aplicación de lo dispuesto en el artículo 7, apartado 2, del convenio, se acuerda un incremento del precio de los destajos de las diferentes variedades del 1,5%. Dicho incremento del 1,5% será igualmente aplicable al plus previsto en el artículo 25.2.

– Asimismo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 27, el plus de desplazamiento se incrementará en un 2,2%

– Asimismo, por cuanto se refiere al kilometraje se establece un importe de 0,19 € por Kilometro para el año 2007, quedando dicho importe sometido a lo que establezca la normativa aplicable para el periodo restante del año 2008.

A tal efecto, se adjunta como anexo al presente documento las tablas debidamente firmadas.

Se encomienda el depósito y registro de la presente acta ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana a Isabel Maiques Sanchis i Juan Francisco Argente.

Y sin más asuntos que tratar firman el presente documento en el lugar y fecha que obra en el encabezamiento.

CAMPANYA 2007– 2008

TAULA SALARIAL 2007-2008 VALÈNCIA – ALACANT-CASTELLÓ			
CATEGORIES	EUROS HORA	VALÈNCIA ALACANT 5 HORES	CASTELLÓ 5,5 HORES
CAPATÀS	10,08 €	50,40 €	55,44 €
COLLIDOR	9,26 €	46,30 €	50,93 €

Retribucions per a L'estall, des de L'01.09.2007 AL 31.08.2008

	Varietat	Euros/ 100 quilos	Euros/ quilo
GRUP 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO	9,75	0,0975
GRUP 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISSOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMAQUERA I CLEMENPONS.	10,40	0,1040
GRUP 3	CLEMENTINA FINA, HERALDINA, ORONULES, I ESBAL.	11,25	0,1125
GRUP 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, I LANELATE	5,93	0,0593
GRUP 5	SAL-LUSTIANA, SANGUINELLI, VERNA I MINEOLA.	6,42	0,0642
GRUP 6	CLEMENVILLE, ELLENDALE, ORTANIQUE I SATSUMA KARA	9,41	0,0941
GRUP 7	VALÈNCIA I NAVEL-LATE	6,07	0,0607

\* \* \* \* \*

CAMPANA 2007-2008

TABLA SALARIAL 2007-2008 VALENCIA – ALICANTE – CASTELLÓN			
CATEGORIAS	€ HORA	VALENCIA ALICANTE 5 HORAS	CASTELLÓN 5'5 HORAS
CAPATAZ	10,08	50,40	55,44
COGEDOR	9,26	46,30	50,93

RETRIBUCIONES PARA EL DESTAJO, DESDE EL 01-09-2007 AL 31-08-2008

	Variedad	Euros/ 100 kilos	Euros/ kilo
GRUPO 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO	9,75	0,0975
GRUPO 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISSOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMAQUERA Y CLEMENPONS.	10,40	0,1040
GRUPO 3	CLEMENTINA FINA, HERALDINA, ORONULES, Y ESBAL.	11,25	0,1125
GRUPO 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, Y LANELATE	5,93	0,0593
GRUPO 5	SAL-LUSTIANA, SANGUINELLI, VERNA Y MINEOLA.	6,42	0,0642
GRUPO 6	CLEMENVILLE, ELLENDALE, ORTANIQUE Y SATSUMA KARA	9,41	0,0941
GRUPO 7	VALÈNCIA I NAVEL-LATE	6,07	0,0607

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la Comissió Mixta Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre aplicació en l'any 2008 de la jornada anual establida en el text del conveni (Codi núm. 8000535). [2007/14055]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 23 d'octubre de 2007 sobre determinació de dies no laborables en l'any 2008, a fi d'assegurar el compliment de la jornada anual de 1.736 hores pactada en el Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment, subscrit per la Comissió Mixta Paritària, que està integrada d'una part per les organitzacions empresarials Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, ANEFHOP, APECC i FEDCAM, i de l'altra, pels sindicats UGT-MCA-PV i CC OO-FECOMA-PV, i de conformitat amb el que disposen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disparar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 de novembre de 2007.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social,: Román Ceballos Sancho.

## ACTA DE REUNIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ DEL CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT

### Assistents

#### Representació empresarial

Per APECC:

- Fernando Calpe García
- Juan García Beltrán

Per Asociación Valenciana de Prefabricados de Hormigón:

- Vicente Císcar Chisbert
- Beatriz Elipe Songel

Per ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzó
- Francisco Gonzalez Barroso

Per FEDCAM:

- Rafael Moscat
- Vicente Cerezo Novejarque

#### Representació sindical

Per FECOMA-CC OO:

- Miguel Montalbán Gámez
- Juan Lavarías Escalante
- Atilano Escolar Iniesta

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre aplicación en el año 2008 de la jornada anual establecida en el texto del convenio (8000535). [2007/14055]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 23 de octubre de 2007 sobre determinación de días no laborables en el año 2008 a fin de asegurar el cumplimiento de la jornada anual de 1.736 horas pactada en el Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Mixta Paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, ANEFHOP, APECC y FEDCAM, y de otra, por los sindicatos UGT-MCA-PV y CCOO-FECOMA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de noviembre de 2007.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

## ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

### Asistentes

#### Representación empresarial

Por APECC:

- Fernando Calpe García
- Juan García Beltrán

Por Asociación Valenciana de Prefabricados de Hormigón:

- Vicente Císcar Chisbert
- Beatriz Elipe Songel

Por ANEFHOP:

- Enrique Biosca Garzó
- Francisco Gonzalez Barroso

Por FEDCAM:

- Rafael Moscat
- Vicente Cerezo Novejarque

#### Representación sindical

Por FECOMA-CC OO:

- Miguel Montalbán Gámez
- Juan Lavarías Escalante
- Atilano Escolar Iniesta

- José Manuel Pérez Martínez
- José Gutiérrez González
- Francisco Mejías Albiñana
- Carlos Broch Tejedor
- Antonio Riquelme Sánchez

Per MCA – UGT:

- Manuel Jover Bailén
- Fini Tenza Poveda
- Miguel Sebastián Ara
- José Antonio Pertusa Pertusa
- Elvira Martínez Rodríguez
- Javier Edo Peirats
- Francisco Bueno Sabino
- José Manuel Bernabeu Pa

A València, el 23 d'octubre de 2007, a les 12.30 hores en la seu de FEDCAM, es reunixen els membres de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats de Cement, indicats al marge, a fi d'elaborar el calendari laboral per a l'any 2008, en virtut de la jornada anual de treball estableida en l'article 35 del IV Conveni General de Derivats del Cement.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada establecida de 1.736 hores en l'any 2008, acorden:

1r) Llevat de pacte en contra entre empresa i treballadors, que podran establir el calendari que liurement convinguen, per a l'any 2008 les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com no laborables, els següents dies, a efectes d'assegurar el compliment de la referida jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu, equivalent a 217 dies laborables de 8 hores diàries.

En el cas que les festes locals coincidisquen en dissabte o algun dels dies assenyalats com a reducció de jornada, es compensarà el seu gaudi amb un altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han computat per al càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborals de vacances per a l'any 2008.

- 17 i 18 de març de 2008
- 2 de maig de 2008
- 10 d'octubre de 2008
- 22, 23, 24, 26, 29, 30 i 31 de desembre de 2008.

2n) En el supòsit dels treballadors a torns caldrà ajustar-se al que disposa l'article 31-b) del Conveni Autonòmic 2001-2002.

3r) Es facilita Beatriz Elipe Songel, DNI 29.184.075-L, per a rea- litzar els tràmits de registre, dipòsit i publicació.

Sense més assumptes que tractar-hi, una vegada llegida i firmada la present acta, per un membre de cada representació, s'alça la sessió.

- José Manuel Pérez Martínez
- José Gutiérrez González
- Francisco Mejías Albiñana
- Carlos Broch Tejedor
- Antonio Riquelme Sánchez

Por MCA – UGT:

- Manuel Jover Bailén
- Fini Tenza Poveda
- Miguel Sebastián Ara
- José Antonio Pertusa Pertusa
- Elvira Martínez Rodríguez
- Javier Edo Peirats
- Francisco Bueno Sabino
- José Manuel Bernabeu Pamies

En Alicante, a 23 de octubre de 2007, siendo las 12.30 horas en la sede de FEDCAM, se reúnen los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario laboral para el año 2008, en virtud de la jornada anual de trabajo establecida en el artículo 35.a) del IV Convenio General de Derivados del Cemento

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2008, acuerdan:

1º) Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan, para el año 2008 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que, las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como reducción de jornada, se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2008:

- 17 y 18 de marzo de 2008
- 2 de mayo de 2008
- 10 de octubre de 2008
- 22, 23, 24, 26, 29, 30 y 31 de diciembre de 2008.

2º) En el supuesto de los trabajadores a turnos, se estará a lo dispuesto en el artículo 31-b) del Convenio Autonómico 2.001-2.002.

3º) Se facilita a Beatriz Elipe Songel con DNI 29.184.075-L para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente acta, por un miembro de cada representación, se levanta la sesión.

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de la revisió salarial per a l'any 2007 del IV Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (cod. 8000335). [2007/14110]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 23 d'octubre de 2007 sobre revisió salarial per a l'any 2007 del IV Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials FEAD i FEVALCE, i d'una altra, pels sindicats CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 de novembre de 2007.— El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de firma de la revisió salarial per al 2007 del IV Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades

A València, en els locals de FEAD (C/ Quart, 10 baix L), a les 11 hores del dia 23 d'octubre de 2007, es reunixen les persones avall detallades en representació de les seues respectives organitzacions, totes elles membres de la Comissió Negociadora de la Revisió Salarial per a 2007 del IV Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, segons l'acordat en l'acta de constitució d'esta de data 7 de juny de 2007.

Per les organitzacions patronals:

Per FEAD:

Ricardo Peris Pérez, amb DNI núm. 16.381.189-Z  
Catalina Estevan Estevan, amb DNI núm. 74.207.658-K  
Pedro José Rubio Miguel, amb DNI núm. 33.404.143-R  
Arturo Riquelme Martínez, amb DNI núm. 22.671.121-K

Per FEVALCEE:

Juan García Sentandreu, amb DNI núm. 22.541.366  
José Manuel Vidagany Peláez, amb DNI núm. 44.850.508  
Angel Bonafé Osca amb DNI núm. 19.891.715-G  
Rosario García Sabater, amb DNI núm. 20.009.010-E

Per les organitzacions sindicals:

Per CC OO:  
Pepa Ramis Pérez, amb DNI núm. 19.449.372-C  
Asunción Muñoz Martín, amb DNI núm. 24.327.615-D

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2007 del IV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (cod. 8000335). [2007/14110]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 23 de octubre de 2007 sobre revisión salarial para el año 2007 del IV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales FEAD y FEVALCE, y de otra, por los sindicatos CCOO-PV y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de noviembre de 2007.— El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Acta de firma de la revisión salarial para 2007 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas

En Valencia, en los locales de FEAD (C/ Quart, 10 bajo L), siendo las 11 horas del día 23 de octubre de 2007, se reúnen las personas abajo relacionadas en representación de sus respectivas organizaciones, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora de la Revisión Salarial para 2007 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana, según lo acordado en el acta de constitución de la misma de fecha 7 de junio de 2007:

Por las organizaciones patronales:

Por FEAD:

Ricardo Peris Pérez, con DNI nº 16.381.189-Z  
Catalina Estevan Estevan, con DNI nº 74.207.658-K  
Pedro José Rubio Miguel, con DNI nº 33.404.143-R  
Arturo Riquelme Martínez, con DNI nº 22.671.121-K

Por FEVALCEE:

Juan García Sentandreu, con DNI nº 22.541.366  
José Manuel Vidagany Peláez, con DNI nº 44.850.508  
Angel Bonafé Osca con DNI nº 19.891.715-G  
Rosario García Sabater, con DNI nº 20.009.010-E

Por las organizaciones sindicales:

Por CC OO:  
Pepa Ramis Pérez, con DNI nº 19.449.372-C  
Asunción Muñoz Martín, con DNI nº 24.327.615-D

Salvador Moya Beltrán, amb DNI núm. 52.709.483-S  
Neus Carrasco Llopis, amb DNI núm. 19.843.709-E  
Per FETE-UGT:  
M<sup>a</sup> Jesús Roig Fabra, amb DNI núm. 19.885.669-F  
Eduardo Laguna Peco, amb DNI núm. 22.517.196  
María Navarro García, amb DNI núm. 73.544.667-Z  
Carmen Torres Pardo, amb DNI núm. 19.865.701-A

S'acorda:

**Primer**

Fixar les taules salarials per a 2007, per a les diferents categories recollides en el Conveni, amb les modificacions consegüents, que queden tal com apareixen en els Annexos I i II.

**Segon**

Modificar els articles següents que fan referència a aspectes econòmics del conveni:

Article 59. Roba de treball.

Es fixa l'import en 29,72 euros anuals.

Article 61. Plus de transport.

Es fixa l'import en 0,25 euros km.

Article 62. Vigilància de transport i menjador.

El complement mensual per vigilància de transport serà de 106,11 euros si la dedicació és d'una hora diària i 155,64 euros si és de dues hores diàries.

La gratificació mensual per la vigilància de menjador es fixa en 63,65 euros si la dedicació és d'una hora diària i de 120,29 euros si és de dues hores diàries.

Per donar per a mejorar la gratificació mensual serà de 106,11 euros per una hora diària de dedicació, i 155,64 euros per dues hores.

Article 63. Ús de vehicle propi.

Es fixa en 0,25 euros km.

Article 67. Dietes.

L'import de la mitja dieta serà de 16,50 euros, i el de la dieta completa, 35,36 euros.

**Tercer**

Els aspectes econòmics recollits en la present revisió salarial seran d'obligat compliment des del mateix dia de la signatura i amb efecte retroactiu d'1 de gener de 2007.

I perquè conste tot això es firma per totes les parts de la Comissió Negociadora a València el 23 d'octubre de 2007.

**ANNEX I**

Revisió salarial per a 2007 del IV Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Serveis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (Per a tots els centres excepte els Centres Especials d'Ocupació).

**Taules salarials 2007**

Categoría funcional	Salario	Complement	Triennio
Gerent	1.921,48	271,52	49,66

Salvador Moya Beltrán, con DNI nº 52.709.483-S  
Neus Carrasco Llopis, con DNI nº 19.843.709-E  
Por FETE-UGT:  
M<sup>a</sup> Jesús Roig Fabra, con DNI nº 19.885.669-F  
Eduardo Laguna Peco, con DNI nº 22.517.196  
María Navarro García, con DNI nº 73.544.667-Z  
Carmen Torres Pardo, con DNI nº 19.865.701-A

Se acuerda:

**Primer**

Fijar las tablas salariales para 2007, para las distintas categorías recogidas en el convenio, con las modificaciones consiguientes, que quedan tal como aparecen en los anexos I y II.

**Segundo**

Modificar los artículos siguientes que hacen referencia a aspectos económicos del convenio:

Artículo 59. Ropa de trabajo.

Se fija el importe en 29,72 euros anuales.

Artículo 61. Plus de transporte.

Se fija el importe en 0,25 euros km.

Artículo 62. Vigilancia de transporte y comedor.

El complemento mensual por vigilancia de transporte será de 106,11 euros si la dedicación es de una hora diaria y 155,64 euros si es de dos horas diarias.

La gratificación mensual por la vigilancia de comedor se fija en 63,65 euros si la dedicación es de una hora diaria y de 120,29 euros si es de dos horas diarias.

Por dar de comer la gratificación mensual será de 106,11 euros por una hora diaria de dedicación, y 155,64 euros por dos horas.

Artículo 63. Uso de vehículo propio.

Se fija en 0,25 euros km.

Artículo 67. Dietas.

El importe de la media dieta será de 16,50 euros, y el de la dieta completa, 35,36 euros.

**Tercero**

Los aspectos económicos recogidos en la presente revisión salarial serán de obligado cumplimiento desde el mismo día de la firma y con efecto retroactivo de 1 de enero de 2007.

Y para que conste todo lo anterior se firma por todas las partes de la Comisión Negociadora en Valencia a 23 de octubre de 2007.

**ANEXO I**

Revisión salarial para 2007 del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (para todos los centros excepto los Centros Especiales de Empleo).

**Tablas salariales 2007**

Categoría funcional	Salario	Complemento	Trienio
Gerente	1.921,48	271,52	49,66

Taula general

Categoría	Salario	Trienni
A.1. Titulat Grau Superior	1.921,48	49,66
B.7. Titulat Grau Mitjà	1.532,66	35,76
B.8. Professor Titular	1.341,22	33,84
B.9. Terapeuta d'Ajuda a Domicili	1.532,66	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.532,66	35,76
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social.	1.532,66	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.532,66	35,76
B.13. Logopeda	1.532,66	35,76
B.14. ATS o DUE	1.532,66	35,76
B.15. Treballador Social	1.532,66	35,76
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.532,66	35,76
B.17. Educador social	1.532,66	35,76
B.18. Tècnic d'Integració Laboral	1.532,66	35,76
B.19. Cap d'Administració	1.465,89	39,74
C.1. Mestre de Taller	1.275,97	35,04
C.2. Monitor d'Oci i temps lliure	1.186,20	31,79
C.3. Educador/a de Residència, de Centre de Dia, de malalts mentals / Monitor de Residència / Tècnic d'Integració Social	1.263,65	31,23
C.5. Monitor Ocupacional	1.275,97	31,79
C.7. Oficial Administratiu de 1 <sup>a</sup>	1.075,94	29,05
C.8. Oficial de 1 <sup>a</sup> de Serv. Generals	1.035,71	29,05
C.9. Cuiner/Governant	1.054,86	31,85
C.10. Conductor de 1 <sup>a</sup>	1.069,51	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.048,07	26,76
D.3. Auxiliar Administratiu	1.021,63	23,25
D.4. Oficial Administratiu de 2 <sup>a</sup>	1.055,01	26,13
D.5. Oficial de 2 <sup>a</sup> de Serv. Generals (cuiner/a)	1.030,29	26,13
D.6. Conductor	1.002,62	26,13
E.1. Guarda	935,87	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generals i Domèstics	935,87	22,15
E.3. Auxiliar de Menjador	935,87	22,15
E.4. Auxiliar de Transport	935,87	22,15
E.5. Ordenança	935,87	23,01

Tabla general

Categoría	Salario	Trienio
A.1. Titulado Grado Superior	1.921,48	49,66
B.7. Titulado Grado Medio	1.532,66	35,76
B.8. Profesor Titular	1.341,22	33,84
B.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.532,66	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.532,66	35,76
B.11. Responsable de actividades de ocio y vida social.	1.532,66	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.532,66	35,76
B.13. Logopeda	1.532,66	35,76
B.14. ATS o DUE	1.532,66	35,76
B.15. Trabajador Social	1.532,66	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.532,66	35,76
B.17. Educador social	1.532,66	35,76
B.18. Técnico de Integración Laboral	1.532,66	35,76
B.19. Jefe de Administración	1.465,89	39,74
C.1. Maestro de Taller	1.275,97	35,04
C.2. Monitor de Ocio y tiempo libre	1.186,20	31,79
C.3. Educador/a de Residencia, de Centro de Día, de enfermos mentales / Monitor de Residencia / Técnico de Integración Social	1.263,65	31,23
C.5. Monitor Ocupacional	1.275,97	31,79
C.7. Oficial Administrativo de 1 <sup>a</sup>	1.075,94	29,05
C.8. Oficial de 1 <sup>a</sup> de Serv. Generales	1.035,71	29,05
C.9. Cocinero/Gobernante	1.054,86	31,85
C.10. Conductor de 1 <sup>a</sup>	1.069,51	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.048,07	26,76
D.3. Auxiliar Administrativo	1.021,63	23,25
D.4. Oficial Administrativo de 2 <sup>a</sup>	1.055,01	26,13
D.5. Oficial de 2 <sup>a</sup> de Serv. Generales (cocinero/a)	1.030,29	26,13
D.6. Conductor	1.002,62	26,13
E.1. Guarda	935,87	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	935,87	22,15
E.3. Auxiliar de Comedor	935,87	22,15
E.4. Auxiliar de Transporte	935,87	22,15
E.5. Ordenanza	935,87	23,01

Centres d'Educació Especial Concertada o Convinguda (\*)

Categoría	Sal. 07	Tr. 07
A.2. Titulat Grau Superior d'Educació Especial concertada o convinguda	1.921,48	55,51
B.1. Titulat Grau Mitjà d'Educació Especial concertada o convinguda	1.685,43	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o convinguda (*)	1.685,43	37,03
B.3. Logopeda d'Educació Especial concertada o convinguda (*)	1.819,06	37,03
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o convinguda	1.685,43	37,03
B.5. Treballador Social d'Educació Especial concertada o convinguda	1.685,43	37,03
B.6. Professor Titular d'Educació Especial concertada o convinguda (*)	1.819,06	35,30
B.19. Cap d'Administració	1.465,89	41,34
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o convinguda (*)	1.296,72	35,17
C.7. Oficial Administratiu de 1ª	1.075,94	30,22
C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generals	1.035,71	30,22
C.9. Cuiner/Governant	1.054,86	33,14
C.10. Conductor de 1ª	1.069,51	33,14
D.3. Auxiliar Administratiu	1.021,63	24,18
D.4. Oficial Administratiu de 2ª	1.055,01	27,18
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generals (cuiner/a)	1.030,29	27,18
D.6. Conductor	1.002,62	27,18
E.1. Guarda	935,87	25,09
E.2. Auxiliar Serv. Generals i Domèstics	935,87	23,04
E.3. Auxiliar de Menjador	935,87	23,04
E.4. Auxiliar de Transport	935,87	23,04
E.5. Ordenança	935,87	23,94

(\*) Queden pENDENTS unes quantitats com a deute en concepte d'homologació de 2006 i 2007, que es pagaran en el moment que la conselleria d'Educació les incloga en el mòdul del concert en els pressupostos.

Complements salarials

Categoría	2007
director de Centre d'Educació Especial Concertat o convingut	325,29
director de Centre de Benestar Social	271,52
Coordinador de Residència	98,78
Cap d'Estudis d'Educació Especial Concertat o convingut	210,62
Secretari d'Educació Especial concertat o convingut	127,00

Centros de Educación Especial Concertada o Conveniada (\*)

Categoría	Sal. 07	Tr. 07
A.2. Titulado Grado Superior de Educación Especial concertada o conveniada	1.921,48	55,51
B.1. Titulado Grado Medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.685,43	37,03
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada (*)	1.685,43	37,03
B.3. Logopeda de Educación Especial concertada o conveniada (*)	1.819,06	37,03
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.685,43	37,03
B.5. Trabajador Social de Educación Especial concertada o conveniada	1.685,43	37,03
B.6. Profesor Titular de Educación Especial concertada o conveniada (*)	1.819,06	35,30
B.19. Jefe de Administración	1.465,89	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada (*)	1.296,72	35,17
C.7. Oficial Administrativo de 1ª	1.075,94	30,22
C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generales	1.035,71	30,22
C.9. Cocinero/Gobernante	1.054,86	33,14
C.10. Conductor de 1ª	1.069,51	33,14
D.3. Auxiliar Administrativo	1.021,63	24,18
D.4. Oficial Administrativo de 2ª	1.055,01	27,18
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generales (cocinero/a)	1.030,29	27,18
D.6. Conductor	1.002,62	27,18
E.1. Guarda	935,87	25,09
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	935,87	23,04
E.3. Auxiliar de Comedor	935,87	23,04
E.4. Auxiliar de Transporte	935,87	23,04
E.5. Ordenanza	935,87	23,94

(\*) Quedan pendientes unas cantidades como deuda en concepto de homologación de 2006 y 2007, que se abonarán en el momento la conselleria de Educación las incluya en el módulo del concierto en los Presupuestos.

Complementos salariales

Categoría	2007
director de Centro de Educación Especial Concertado o conveniado	325,29
director de Centro de Bienestar Social	271,52
Coordinador de Residencia	98,78
Jefe de Estudios de Educación Especial Concertado o conveniado	210,62
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	127,00

Plus de festivitat

Grup	Plus 07
A	42,27
B	31,96
C	27,97
D	23,96
E	23,96

ANNEX II

Revisió salarial per al 2007 (Centres Especials d'Ocupació).

Categoría	Salari	Trienni
<b>Grup 1</b>		
Tècnic Superior	1.600,82	52,17
<b>Grup 2</b>		
Tècnic Mig	1.204,61	37,56
Cap de Producció	1.204,60	40,27
Cap d'Administració	1.229,59	41,75
<b>Grup 3</b>		
Cap Intermedi	1.125,30	36,81
Tècnic Ajudant	960,88	31,99
Oficial de 1ª	848,26	30,52
Oficial Adm. de 1ª	848,26	30,52
<b>Grup 4</b>		
Oficial de 2ª	825,96	27,45
Oficial Adm. de 2ª	825,96	27,45
Auxiliar General	790,35	24,42
Auxiliar Adm.	790,35	24,42
<b>Grup 5</b>		
Operari de 1ª	608,28	20,00
Operari de 2ª	595,65	19,13
Peó	S.M.I.	18,40

Festivitat

Grup	Plus 06
Grup 1	
Tècnic Superior	42,68
Grup 2	
Tècnic Mig	32,27
Cap d'Administració	32,27
Cap de Producció	32,27
Grup 3	
Cap Intermedi	28,24
Tècnic Ajudant	24,19
Oficial de 1ª	24,19
Oficial Adm. de 1ª	24,19
Grup 4	
Oficial de 2ª	24,19
Oficial Adm. de 2ª	24,19
Auxiliar General	24,19
Auxiliar Administratiu	24,19
Grup 5	
Operari de 1ª	11,03
Operari de 2ª	11,03
Peó	11,03

Plus de festividad

Grupo	Plus 07
A	42,27
B	31,96
C	27,97
D	23,96
E	23,96

ANEXO II

Revisión salarial para 2007 (centros especiales de empleo).

Categoría	Salario	Trienio
<b>Grupo 1</b>		
Técnico Superior	1.600,82	52,17
<b>Grupo 2</b>		
Técnico Medio	1.204,61	37,56
Jefe de Producción	1.204,60	40,27
Jefe de Administración	1.229,59	41,75
<b>Grupo 3</b>		
Mando Intermedio	1.125,30	36,81
Técnico Ayudante	960,88	31,99
Oficial de 1ª	848,26	30,52
Oficial Adm. de 1ª	848,26	30,52
<b>Grupo 4</b>		
Oficial de 2ª	825,96	27,45
Oficial Adm. de 2ª	825,96	27,45
Auxiliar General	790,35	24,42
Auxiliar Adm.	790,35	24,42
<b>Grupo 5</b>		
Operario de 1ª	608,28	20,00
Operario de 2ª	595,65	19,13
Peón	S.M.I.	18,40

Festividad

Grupo	Plus 06
Grupo 1	
Técnico Superior	42,68
Grupo 2	
Técnico Medio	32,27
Jefe de Administración	32,27
Jefe de Producción	32,27
Grupo 3	
Mando Intermedio	28,24
Técnico Ayudante	24,19
Oficial de 1ª	24,19
Oficial Adm. de 1ª	24,19
Grupo 4	
Oficial de 2ª	24,19
Oficial Adm. de 2ª	24,19
Auxiliar General	24,19
Auxiliar Administrativo	24,19
Grupo 5	
Operario de 1ª	11,03
Operario de 2ª	11,03
Peón	11,03

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 19 de novembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), sobre els fons d'ajudes socials per al personal laboral de l'administració del Consell, corresponents als anys 2006 i següents (Codi número 8000062). [2007/14429]*

Vist l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junt amb l'organització sindical CSI-CSIF, per tindre la condició de representativa en el sector de personal laboral de l'administració del Consell, subscrit el 25 d'octubre de 2007, sobre els fons d'ajudes socials per al personal laboral de l'administració del Consell, corresponents als anys 2006 i següents, subscrit d'una part per la Direcció General de la Administració Autònoma de la conselleria de Justícia i Administracions Públiques, i de l'altra, per les organitzacions sindicals UGT-PV, CC OO-PV i CSI-CSIF, i de conformitat amb el que disponen els articles 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la comissió negociadora, i que siga dipositat el text original de l'acta.

### Segon

Disparar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 19 de novembre de 2007.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Acord sobre els fons d'ajudes socials, per al personal laboral de l'administració del Consell, corresponents als anys 2006 i següents*

Reunits a València, a la seu de la conselleria de Justícia i Administracions Públiques, el dia 25 d'octubre de 2007, els membres de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al servici de l'administració autònoma i l'organització sindical CSI-CSIF, per tindre la condició de representativa en el sector de personal laboral, de l'administració del Consell de la Generalitat,

### Exposen:

Que la Resolució de 5 d'octubre de 2005, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, DOGV de 24 d'octubre, va disparar la publicació de l'Acord de la CIVE sobre els fons d'ajudes socials corresponents als anys 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 i següents, que estableix dos sistemes per a la distribució dels fons d'ajudes socials segons any.

Així els fons d'ajudes socials de 2000 al 2004 es van distribuir, prèvia convocatòria, mitjançant quantia lineal per mes treballat.

Per als fons d'ajudes socials de 2005 es preveu la distribució entre el personal laboral sol·licitant, per les despeses efectuades i acreditades en 2005, coincidents amb els conceptes que es van determinar en l'Acord de la CIVE, de 30 de setembre de 2005, per a l'execució del qual es van aprovar les ordes de la conselleria de Justícia, Interior i

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), sobre los fondos de ayudas sociales para el personal laboral de la administración del Consell, correspondientes a los años 2006 y siguientes (Código número 8000062). [2007/14429]*

Visto el Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junto a la organización sindical CSI-CSIF, por ostentar la condición de representativo en el sector de personal laboral de la administración del Consell, celebrado el 25 de octubre de 2007, sobre los fondos de ayudar sociales para el personal laboral de la administración del Consell correspondientes a los años 2006 y siguientes, suscrito de una parte por la Dirección General de la administración Autonómica de la conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT-PV, CCOO-PV y CSI-CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 19 de noviembre de 2007.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Acuerdo sobre los fondos de ayudas sociales para el personal laboral de la administración del Consell correspondientes a los años 2006 y siguientes*

Reunidos, en Valencia, en la sede de la conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, el día 25 de octubre de 2007, los miembros de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la administración Autonómica y la organización sindical CSI-CSIF, por ostentar la condición de representativo en el sector de personal laboral, de la administración del Consell de la Generalitat,

### Exponen:

Que la Resolución de 5 de octubre de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, DOGV de 24 de octubre, dispuso la publicación del Acuerdo de la CIVE sobre los fondos de ayudas sociales correspondientes a los años 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 y siguientes que establecía dos sistemas para la distribución de los fondos de ayudas sociales según año.

Así los fondos de ayudas sociales de 2000 a 2004 se distribuyeron, previa convocatoria, mediante cuantía lineal por mes trabajado.

Para los fondos de ayudas sociales de 2005 prevé la distribución entre el personal laboral solicitante por los gastos efectuados y acreditados en 2005 coincidentes con los conceptos que se determinaron en el Acuerdo de la CIVE de 30 de septiembre de 2005, para cuya ejecución se aprobaron las órdenes de la conselleria de Justicia, Interi-

Administracions Pùbliques, de 13 i de 26 de desembre de 2005 que regulaven i convocaven, respectivament, les ajudes del fons de 2005.

Al llarg de 2007 s'han gestionat les ajudes socials de 2005 i en eixe procés la Direcció General d'Administració Autonòmica ha rebut continus apunts dels representants sindicals i dels representants de l'administració de la COFOSO 2005, amb propostes per a millorar l'accord anterior, segons les necessitats que les sol·licituds presentades han posat de manifest, d'aquí que l'accord que procedim a signar siga més ambiciós, si és possible, que el que es va signar fa dos anys en eixe mateix fòrum i amb la mateixa finalitat.

Per tot això acorden:

#### Primer

Tindran dret a percebre la quantitat corresponent, en concepte d'ajuda social, tots els treballadors en actiu, o en excedència voluntària per atenció de fills o familiars, de l'administració del Consell de la Generalitat i dels seus organismes autònoms, en règim de dret laboral, fix, indefinit o temporal, que hagen prestat serveis durant els anys 2006 i següents, amb la sol·licitud prèvia.

Els sol·licitants només podrán percibir una prestación por beneficiario y ejercicio económico.

Si concorre en ambdós progenitors la condició de personal laboral al servei de la Generalitat o dels seus organismes autònoms, només es meritrà una ajuda per beneficiari, prestació i exercici econòmic.

No es concedirà cap tipus d'ajuda quan la Generalitat o qualsevol altre organisme, públic o privat, haja sufragat en tot o en part el motiu de la prestació.

#### Segon

Aquell personal que no haguera prestat serveis durant l'any complet, objecte, de la Convocatòria veurà reduïda la quantia de l'ajuda proporcionalment al nombre de mesos naturals o períodes que sumen 30 dies de serveis prestats o en excedència per atenció de fills o de familiars, sense perjudici del que disposen els paràgrafs segon i tercer del punt quart, que també se li aplicarà.

#### Tercer

Es crearà una comissió paritària amb representants de l'administració i de les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSI-CSIF, per tindre esta última la condició de representativa en l'àmbit laboral, conforme a l'article 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

L'esmentada Comissió serà l'encarregada de valorar les sol·licituds i elevar la proposta de resolució al conseller.

#### Quart

La Comissió iniciarà els càlculs per a concedir les ajudes dins dels límits establerts.

En el cas que els recursos pressupostats foren insuficients per a atendre totes les sol·licituds s'aplicarà el barem de l'annex.

Si una vegada aplicat este barem els recursos continuen sent insuficients, s'aplicarà una reducció proporcional per al total de les ajudes.

Si realitzat el repartiment d'excedents hi ha sobrant, a criteri de la COFOSO passarà a integrar-se en la quantitat de les ajudes socials que es repartirà l'any següent, amb la possibilitat d'estudiar una ampliació de la quantia de les ajudes i/o els motius de la seua concessió, sempre a l'alça.

#### Cinqué

##### A. Modalitat educativa:

###### A.1. Prestació d'ajuda educativa per a estudis no universitaris

Esta prestació consisteix en el pagament d'una ajuda econòmica la quantia de la qual serà, com a màxim, de 100 euros per cada fill del sol·licitant que haja cumplido hasta 21 años durante el año de la convocatoria y que sea alumno de educación infantil, primaria, especial, educación secundaria obligatoria, enseñanzas mitjans no universitaris i batxiller.

or y Administraciones Pùblicas de 13 y de 26 de diciembre de 2005 que regulaban y convocaban, respectivamente, las ayudas del fondo de 2005.

A lo largo de 2007 se han gestionado las ayudas sociales de 2005 y en ese proceso la Dirección General de Administración Autonómica ha recibido continuos apuntes de los representantes sindicales y de los representantes de la administración de la COFOSO 2005 con propuestas para mejorar el acuerdo anterior conforme a las necesidades que las solicitudes presentadas han puesto de manifiesto, de ahí que el acuerdo que procedemos a firmar sea más ambicioso, si cabe, que el que se firmó hace dos años en ese mismo foro y con el mismo fin.

Por todo ello acuerdan:

#### Primer

Tendrán derecho a percibir la cantidad correspondiente en concepto de ayuda social todos los trabajadores en activo, o en excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiares, de la administración del Consell de la Generalitat y de sus organismos autónomos, en régimen de derecho laboral, fijo, indefinido o temporal que hayan prestado servicios durante los años 2006 y siguientes, previa solicitud.

Los solicitantes sólo podrán percibir una prestación por beneficiario y ejercicio económico.

Si concurre en ambos progenitores la condición de personal laboral al servicio de la Generalitat o de sus organismos autónomos, sólo se devengará una ayuda por beneficiario, prestación y ejercicio económico.

No se concederá ningún tipo de ayuda cuando la Generalitat o cualquier otro organismo público o privado haya sufragado en todo o en parte el motivo de la prestación.

#### Segundo

Aquel personal que no hubiera prestado servicios durante el año completo objeto de la convocatoria verá reducida la cuantía de la ayuda proporcionalmente al número de meses naturales o períodos que sumen 30 días de servicios prestados o en excedencia por cuidado de hijos o de familiares, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del punto cuarto, que también le será de aplicación.

#### Tercero

Se creará una comisión paritaria con representantes de la administración y de las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSI-CSIF, por ostentar este último la condición de representativo en el ámbito laboral conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Dicha Comisión será la encargada de valorar las solicitudes y elevar la propuesta de resolución al conseller.

#### Cuarto

La comisión iniciará los cálculos para conceder las ayudas dentro de los límites establecidos.

En el caso de que los recursos presupuestados fueran insuficientes para atender todas las solicitudes se aplicará el baremo del anexo.

Si una vez aplicado este baremo los recursos siguieran siendo insuficientes se aplicará una reducción proporcional para el total de las ayudas.

Si realizado el reparto de excedentes existiese sobrante, a criterio de la COFOSO, pasará a integrarse en el montante de las ayudas sociales que se repartirá el año siguiente, con la posibilidad de estudiar una ampliación de la cuantía de las ayudas y/o los motivos de su concesión, siempre al alza.

#### Quinto

##### A. Modalidad educativa:

###### A.1. Prestación de ayuda educativa para estudios no universitarios

Esta prestación consiste en el pago de una ayuda económica cuya cuantía será, como máximo, de 100 euros por cada hijo del solicitante que haya cumplido hasta 21 años durante el año de la convocatoria y que sea alumno de educación infantil, primaria, especial, educación secundaria obligatoria, enseñanzas mitjans no universitarias y bachiller.

També seran beneficiaris els fills del sol·licitant a qui haguera d'abonar pensió alimentària, encara que no convisquen al seu domicili.

#### A.2. Prestació d'ajuda educativa per a estudis superiors

Per al personal comprés en el punt segon del present Acord, el seu cónyuge o parella de fet i els fills que, sense percebre rendes, hagen complit com a màxim 25 anys l'any objecte de la convocatòria.

Esta prestació consisteix en una ajuda econòmica destinada a cobrir el cost de la matrícula de les despeses ocasionades pels beneficiaris que cursen estudis d'educació superior, impartits en universitats públiques o en centres dependents de la conselleria competent en matèria d'educació, llevat dels cursos propis impartits per les universitats, els magister, màster, cursos d'extensió universitària i cursos de postgraduats que no es troben avalats per matrícula de tercer cicle o doctorat.

A partir del curs acadèmic 2007/2008, les assignatures dels màster s'inclouran dins de les despeses sufragables, sempre que siguin part dels estudios oficiales de postgrau de segon cicle de les carreres universitàries.

Només s'abonarà la primera matrícula de cada assignatura.

#### B. Modalitat protètica i ortèsica

Podran sol·licitar-se estes prestacions per al mateix empleat públic i per als membres de la seua unitat familiar, amb el límit d'edat per als fills que hagen complit 25 anys, com a màxim, durant l'any de la Convocatòria, sempre que convisquen amb el sol·licitant i no perceben rendes.

També seran beneficiaris els fills del sol·licitant a qui haguera d'abonar pensió alimentària, encara que no convisquen al seu domicili.

En les ajudes per pròtesis oculars i dentàries no es requerirà que la prescripció facultativa ho siga de la Sanitat Pública, però sí que haurà d'aportar-se en les pròtesis de visió la corresponent graduació òptica.

##### B.1 Prestacions dentàries:

- dentadura completa, amb el límit màxim de 600 euros,
- dentadura superior o inferior, amb el límit màxim de 300 euros,
- pròtesis parciales o ponts o aparell esquelètic, per peça dental, amb el límit màxim de 50 euros per peça,
- corona, amb el límit de 50 euros per peça,
- endodònies o matar el nervi, amb el límit de 35 euros per cada una,
- obturacions o empastats, amb el límit màxim de 25 euros, cada una,
- reconstruccions, amb el límit màxim de 35 euros per cada una,
- Implants osteointegrats, amb el límit màxim de 60 euros per unitat,
- fèrula de descàrrega, amb el límit màxim de 100 euros,
- ortodòncia, amb el límit màxim de 300 euros,
- tartrectomia o neteja bucal, amb el límit màxim de 20 euros,
- periodòncia o raspatge i allisat radicular o neteja de genives, amb el límit màxim de 100 euros.

##### B.2. Prestacions oculars:

- ulleres graduades, amb el límit màxim de 150 euros,
- ulleres bifocals, amb el límit màxim de 250 euros,
- ulleres progressives, amb el límit màxim de 300 euros,
- renovació de vidres graduats, per vidre, amb el límit màxim de 50 euros per vidre,
- renovació de vidres bifocals, per vidre, amb el límit màxim de 75 euros per vidre,
- renovació de vidres progressius, per vidre, amb el límit màxim de 100 euros per vidre,
- lenses de contacte, amb el límit màxim de 150 euros.

##### B.3. Prestacions auditives:

- audiòfans, amb el límit màxim de 600 euros,
- aparells de fonació, amb el límit màxim de 400 euros.

Estes han de ser prescrites per facultatiu de la sanitat pública.

También serán beneficiarios los hijos del solicitante a los que debiera abonar pensión alimenticia, aún cuando no convivan en su domicilio.

#### A.2. Prestación de ayuda educativa para estudios superiores.

Para el personal comprendido en el punto segundo del presente acuerdo, su cónyuge o pareja de hecho y los hijos que, sin percibir rentas, hayan cumplido como máximo 25 años en el año objeto de la convocatoria.

Esta prestación consiste en una ayuda económica destinada a cubrir el coste de la matrícula de los gastos ocasionados por los beneficiarios que cursen estudios de educación superior impartidos en universidades públicas o en centros dependientes de la conselleria competente en materia de educación exceptuando los cursos propios impartidos por las universidades, los magister, máster, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados que no se encuentren avalados por matrícula de tercer ciclo o doctorado.

A partir del curso académico 2007/2008, las asignaturas de los másters se incluirán dentro de los gastos sufragables siempre que sean parte de los estudios oficiales de postgrado de segundo ciclo de las carreras universitarias.

Sólo se abonará la primera matrícula de cada asignatura.

El límite máximo será de 500 euros.

#### B. Modalidad protésica y ortésica.

Podrán solicitarse estas prestaciones para el propio empleado público y para los miembros de su unidad familiar, con el límite de edad para los hijos de que hayan cumplido 25 años, como máximo, durante el año de la convocatoria, siempre y cuando convivan con el solicitante y no perciban rentas.

También serán beneficiarios los hijos del solicitante a los que debiera abonar pensión alimenticia, aún cuando no convivan en su domicilio.

En las ayudas por prótesis oculares y dentarias no se requerirá que la prescripción facultativa lo sea de la sanidad pública, pero sí deberá aportarse en las prótesis de visión la correspondiente graduación óptica.

#### B.1 Prestaciones dentarias:

- dentadura completa, con el límite máximo de 600 euros,
- dentadura superior o inferior, con el límite máximo de 300 euros,
- prótesis parciales o puentes o aparato esquelético, por pieza dental, con el límite máximo de 50 euros por pieza,
- corona, con el límite de 50 euros por pieza,
- endodoncias o matar el nervio, con el límite de 35 euros por cada una,
- obturaciones o empastes, con el límite máximo de 25 euros, cada uno,
- reconstrucciones, con el límite máximo de 35 euros por cada una,
- implantes osteointegrados, con el límite máximo de 60 euros por unidad,
- férula de descarga, con el límite máximo de 100 euros,
- ortodoncia, con el límite máximo de 300 euros,
- tartrectomía o limpieza bucal, con el límite máximo de 20 euros,
- periodoncia o raspaje y alisado radicular o limpieza de encías, con el límite máximo de 100 euros.

#### B.2. Prestaciones oculares:

- gafas graduadas, con el límite máximo de 150 euros,
- gafas bifocales, con el límite máximo de 250 euros,
- gafas progresivas, con el límite máximo de 300 euros,
- renovación de cristales graduados, por cristal, con el límite máximo de 50 euros por cristal,
- renovación de cristales bifocales, por cristal, con el límite máximo de 75 euros por cristal,
- renovación de cristales progresivos, por cristal, con el límite máximo de 100 euros por cristal,
- lentillas, con el límite máximo de 150 euros.

#### B.3. Prestaciones auditivas:

- audífonos, con el límite máximo de 600 euros,
- aparatos de fonación, con el límite máximo de 400 euros.

Estas han de ser prescritas por facultativo de la Sanidad Pública.

**B.4. Prestacions ortèsiques, no cobertes pel Sistema Nacional de Salut, prescrites per facultatiu de la sanitat pública:**

- plantilles, amb el límit màxim de 100 euros;
- calcer, amb el límit màxim de 100 euros.

**C. Modalitat per a tractaments especials**

Prestacions per tractaments especials no coberts per la Seguretat Social, per al sol·licitant i membres de la seua unitat familiar, que acreden un grau de discapacitat igual o superior al 33%, amb els límits que s'estableixen tot seguit:

- Persona amb una discapacitat en grau igual o superior al 33%, import màxim de l'ajuda, 600 euros anuals.
- Persona amb una discapacitat en grau igual o superior al 65%, import màxim de l'ajuda, 900 euros anuals.

– Persona amb grau de discapacitat igual o superior al 75%, o en situació de gran invalidesa, import màxim de l'ajuda, 1.200 euros anuals.

**D. Modalitat per a escoles infantils o guarderies**

Prestació la finalitat del qual és finançar despeses d'educació i/o menjador, al personal laboral del punt segon de l'Acord, amb fills en edat compresa entre els 4 mesos i que no haja complit 4 anys durant l'any objecte de la Convocatòria.

La quantitat màxima serà de 600 euros anuals per cada fill.

**E. Modalitat per a lloguer d'habitatge**

**E.1. Prestació per a lloguer d'habitació del personal detallat en el punt segon víctima de violència de gènere, d'acord amb la resolució judicial que acrelide la necessitat d'abandó del domicili habitual de la víctima, amb un màxim de 120 euros mensuals.**

**E.2. Prestació per a lloguer d'habitació del personal detallat en el punt segon que haja complit 31 anys, com a màxim, l'any objecte de la Convocatòria, sempre que no siga propietari d'un habitatge i l'habitatge llogat constituisca el seu domicili habitual, amb un import màxim de 120 euros mensuals.**

**F. Modalitat per a la reproducció assistida**

Prestació per la realització pel sol·licitant o el seu cònjuge o parella de fet, de les tècniques de reproducció assistida enumerades en la Llei que regule les tècniques de reproducció humana assistida, amb el límit de 1.000 euros, per a cobrir el cost del tractament.

**G. Modalitat per a despeses per adopció internacional**

Es concedirà una prestació al personal detallat en el punt segon, per a costear parcialment les despeses generades per un procés d'adopció internacional, amb el límit de 1.000 euros per cada fill.

**H. Modalitat per a alimentació especial a causa d'al·lèrgies i/o intoleràncies:**

Es concediran prestacions per a sufragar les despeses en alimentació especial del sol·licitant i de qualsevol membre de la seua unitat familiar, que padeix al·lèrgies i/o intoleràncies informades per facultatiu de la sanitat pública, per un màxim de 500 euros anuals per beneficiari.

Caldrà que el facultatiu de la sanitat pública prescriga la necessitat alimentació especial.

**Sisé**

Als efectes del còmput d'ingressos per a l'aplicació del barem de l'annex, s'entén per unitat familiar la integrada pel sol·licitant i el seu cònjuge, de què no es trobe separat legalment, o per la seua parella de fet i, si n'hi ha:

1. Els fills, que com a màxim hagen complit 25 anys durant l'any objecte de la convocatòria, sempre que convisquen amb el sol·licitant i no perceben rendes; en el cas que la persona sol·licitant tinga fills a què haguera d'abonar pensió alimentària, podrà incloure'ls dins de la seua unitat familiar, encara que no convisquen al seu domicili;

2. Els fills majors d'edat, incapacitats judicialment i subjectes a pàtria potestat prorrogada o rehabilitada, o grau de minusvalidesa igual o superior al 65%, que no reben cap renda;

3. Les persones amb 65 anys complits, que acreden parentiu de primer grau amb el sol·licitant, per consanguinitat o afinitat, i convisquen al domicili d'este i que no perceben rendes;

4. Les persones incapacitades judicialment subjectes a tutela o curatela prorrogada o rehabilitada, o amb grau de minusvalidesa igual

**B.4. Prestaciones ortésicas, no cubiertas por el Sistema Nacional de Salud, prescritas por facultativo de la Sanidad Pública:**

- Plantillas, con el límite máximo de 100 euros;
- Calzado, con el límite máximo de 100 euros.

**C. Modalidad para tratamientos especiales**

Prestaciones por tratamientos especiales no cubiertos por la Seguridad Social para el solicitante y miembros de su unidad familiar que acreden un grado de discapacidad igual o superior al 33% con los límites que se establecen a continuación:

- Persona con una discapacidad en grado igual o superior al 33%, importe máximo de la ayuda 600 euros anuales.
- Persona con una discapacidad en grado igual o superior al 65%, importe máximo de la ayuda 900 euros anuales.

– Persona con grado de discapacidad igual o superior al 75%, o en situación de gran invalidez, importe máximo de la ayuda 1.200 euros anuales.

**D. Modalidad para escuelas infantiles o guarderías**

Prestación cuya finalidad es financiar gastos de educación y/o comedor, al personal laboral del punto segundo del acuerdo con hijos en edad comprendida entre los 4 meses y que no haya cumplido 4 años durante el año objeto de la convocatoria.

La cantidad máxima será de 600 euros anuales por cada hijo.

**E. Modalidad para alquiler de vivienda**

**E.1. Prestación para alquiler de vivienda del personal detallado en el punto segundo víctima de violencia de género, conforme a la resolución judicial que acrede la necesidad de abandono del domicilio habitual de la víctima, con un máximo de 120 euros mensuales.**

**E.2. Prestación para alquiler de vivienda del personal detallado en el punto segundo que haya cumplido 31 años, como máximo, en el año objeto de la convocatoria, siempre que no sea propietario de una vivienda y la vivienda alquilada constituya su domicilio habitual, con un importe máximo de 120 euros mensuales.**

**F. Modalidad para la reproducción asistida**

Prestación por la realización por el solicitante o su cónyuge o pareja de hecho de las técnicas de reproducción asistida enumeradas en la Ley que regule las técnicas de reproducción humana asistida, con el límite de 1000 euros para cubrir el coste del tratamiento.

**G. Modalidad para gastos por adopción internacional**

Se concederá una prestación al personal detallado en el punto segundo para costear parcialmente los gastos generados por un proceso de adopción internacional con el límite de 1000 euros por cada hijo.

**H. Modalidad para alimentación especial a causa de alergias y/o intolerancias:**

Se concederán prestaciones para sufragar los gastos en alimentación especial del solicitante y de cualquier miembro de su unidad familiar que padezca alergias y/o intolerancias informadas por facultativo de la Sanidad Pública por un máximo de 500 euros anuales por beneficiario.

Será necesario que el facultativo de la sanidad pública prescriba la necesidad de alimentación especial.

**Sexto**

A efectos del cómputo de ingresos para la aplicación del baremo del Anexo, se entiende por unidad familiar la integrada por el solicitante y su cónyuge, del que no se encuentre separado legalmente, o por su pareja de hecho y, si los hubiere:

1. Los hijos que como máximo hayan cumplido 25 años durante el año objeto de la convocatoria siempre y cuando convivan con el solicitante y no perciban rentas; en el caso de que la persona solicitante tuviera hijos a los que debiera abonar pensión alimenticia, podrá incluirlos dentro de su unidad familiar aún cuando no convivan en su domicilio;

2. Los hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada, o grado de minusvalía igual o superior al 65% que no reciban renta alguna;

3. Las personas con 65 años cumplidos que acreden parentesco de primer grado con el solicitante, por consanguinidad o afinidad, y convivan en el domicilio de éste y que no perciban rentas;

4. Las personas incapacitadas judicialmente sujetas a tutela o curatela prorrogada o rehabilitada, o con grado de minusvalía igual o

o superior al 65%, que no reben cap renda i que acrediten segon grau de parentiu, per consanguinitat o afinitat, amb el sol·licitant en el domicili del qual haurà de conviure;

5. Els menors sotmesos a tutela judicial o a situació derivada d'acolliment familiar permanent o preadoptiu de la persona sol·licitant, cónyuge o parella de fet.

6. En el cas de separació legal, o quan no hi haja cap vincle matrimonial, la formada pel pare o la mare i tots els fills o persones a càrrec que conviuen amb el sol·licitant.

#### Seté

A l'efecte de l'aplicació del barem de l'annex, els sol·licitants presentaran, per a acreditar els rendiments integres de la unitat familiar, així com el nombre dels membres, els documents següents:

1. Certificat d'empadronament o de convivència.

2. Llibre de família complet o certificat del registre d'unions de fet.

3. La seua autorització, com també de la resta de membres de la unitat familiar amb edat superior als 16 anys, perquè la direcció general competent en matèria de funció pública obtinga de l'Agència Estatal d'Administració Tributària les dades necessàries per a determinar els rendiment integres percebuts per la unitat familiar.

#### Vuité

Per a determinar el percentatge aplicable de la taula de l'annex, es prendrà la fila corresponent a l'import dels rendiments integres de la unitat familiar; d'altra banda, es prendrà la columna corresponent a la casella dels membres de la unitat familiar i del vèrtex d'intersecció d'aixa fila, i d'aixa columna s'obtindrà el percentatge corresponent.

Este percentatge s'aplicarà a l'import de la factura o factures o als límits corresponents.

#### Nové

El present Acord podrà revisar-se anualment.

#### Desé

Una vegada signat es remetrà a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

superior al 65% que no reciban renta alguna y que acrediten segundo grado de parentesco, por consanguinidad o afinidad, con el solicitante en cuyo domicilio deberá convivir;

5. Los menores sometidos a tutela judicial o a situación derivada de acogimiento familiar permanente o preadoptivo de la persona solicitante, cónyuge o pareja de hecho.

6. En el caso de separación legal, o cuando no existiera vínculo matrimonial, la formada por el padre o la madre y todos los hijos o personas a cargo que convivan con el solicitante.

#### Séptimo

A efectos de la aplicación del baremo del anexo, los solicitantes presentarán para acreditar los rendimientos integros de la unidad familiar así como el número de los miembros los siguientes documentos:

1. Certificado de empadronamiento o de convivencia.

2. Libro de Familia completo o certificado del registro de uniones de hecho.

3. Su autorización, así como la del resto de miembros de la unidad familiar con edad superior a los 16 años, para que la dirección general competente en materia de función pública obtenga de la Agencia estatal de Administración Tributaria los datos necesarios para determinar los rendimientos integros percibidos por la unidad familiar.

#### Octavo

Para determinar el porcentaje aplicable de la tabla del anexo se tomará la fila correspondiente al importe de los rendimientos integros de la unidad familiar; por otro lado, se tomará la columna correspondiente a la casilla de los miembros de la unidad familiar y del vértice de intersección de esa fila y de esa columna se obtendrá el porcentaje correspondiente.

Este porcentaje se aplicará al importe de la factura o facturas o a los topes correspondientes.

#### Noveno

El presente acuerdo podrá revisarse anualmente.

#### Décimo

Una vez firmado, se remitirá a la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, para su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

#### ANNEX

#### Barem

##### Rendiments integres, percebuts per la unitat familiar

De	Fins a	1
0,00 €	15.000,00€	0,44
15.000,01€	18.000,00€	0,36
18.000,01€	21.000,00€	0,32
21.000,01€	24.000,00€	0,28
24.000,01€	27.000,00€	0,26
27.000,01€	30.000,00€	0,24
Més de 30.000,01€		0,22

##### Membres integrants de la unitat familiar

	2	3	4	5	6 o més
0,60	0,76	0,84	0,92	1	
0,52	0,68	0,76	0,84	0,92	
0,44	0,60	0,68	0,76	0,84	
0,36	0,52	0,60	0,68	0,76	
0,28	0,44	0,52	0,60	0,68	
0,26	0,28	0,44	0,52	0,60	0,68
0,24	0,26	0,36	0,44	0,52	0,60
0,22	0,24	0,28	0,36	0,44	0,52

\* \* \* \* \*

#### ANEXO

#### Baremo

##### Rendimientos integres

##### percibidos por la unidad familiar

De	Hasta	1
0,00 €	15.000,00€	0,44
15.000,01€	18.000,00€	0,36
18.000,01€	21.000,00€	0,32

##### Miembros integrantes de la unidad familiar

	2	3	4	5	6 o más
0,60	0,76	0,84	0,92	1	
0,52	0,68	0,76	0,84	0,92	
0,44	0,60	0,68	0,76	0,84	

21.000,01€	24.000,00€	0,28	0,36	0,52	0,60	0,68	0,76
24.000,01€	27.000,00€	0,26	0,28	0,44	0,52	0,60	0,68
27.000,01€	30.000,00€	0,24	0,26	0,36	0,44	0,52	0,60
Más de 30.000,01€		0,22	0,24	0,28	0,36	0,44	0,52

En prova de conformitat, signen el present Acord.

València, 25 d'octubre de 2007

Per l'administració:

Pedro Javier García Ribot, director general d'Administració Autonòmica, Conselleria de Justícia i Administracions Pùbliques

Per les organitzacions sindicals

Per UGT-PV:

Javier Redomero Barco  
Vicente Serrat Marí  
M<sup>a</sup> Isabel González Bustamante

Per CCOO-PV:

Pedro Escribano López

Per CSI-CSIF:

Julio Tamayo Muñoz

En prueba de conformidad, firman el presente Acuerdo.

Valencia, 25 de octubre de 2007

Por la administración:

Pedro Javier García Ribot, director general de Administración Autonómica, Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas

Por las organizaciones sindicales

Por UGT-PV:

Javier Redomero Barco  
Vicente Serrat Marí  
M<sup>a</sup> Isabel González Bustamante

Por CCOO-PV:

Pedro Escribano López

Por CSI-CSIF:

Julio Tamayo Muñoz

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 17 de desembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de l'empresa Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana per als anys 2007-2008-2009 (codi 8000462). [2008/669]*

Vist el text articulat del conveni col·lectiu de l'empresa Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana per als anys 2007-2008-2009 (codi 8000462), firmat en data 10 de setembre de 2007, de part empresarial per la representació de l'empresa, i d'altra, per la dels treballadors, pels delegats de personal, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de desembre de 2007. El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

CONVENI COL·LECTIU DE LA FEDERACIÓ  
DE FUTBOL DE LA COMUNITAT VALENCIANA  
2007-2008-2009

CAPÍTOL I  
Disposicions generals

### Article 1. Àmbit funcional i personal

Queden sotmesos a les estipulacions del present conveni col·lectiu, tots els treballadors que presten els seus serveis per compte i sota la dependència de la Federació Futbol Comunitat Valenciana, delegacions provincials i comarcals i els seus comités tècnics, únicament quedarà exclòs el secretari general en el seu aspecte econòmic, que serà negociat amb la Junta Directiva o, si és el cas, amb el president de la Federació, en tractar-se d'un lloc de confiança i de lliure designació.

### Article 2. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació obligatòria en tot el territori de la Comunitat Autònoma Valenciana.

### Article 3. Àmbit temporal

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2007 i expirà el 31 de desembre de 2009, les taules econòmiques que s'adjunten al present conveni col·lectiu seran d'aplicació, únicament, per als anys 2007, 2008 i 2009.

Clàusula de remissió. En tot allò no pactat expressament en el present conveni s'haurà d'ajustar al que dispose en cada matèria la legislació vigent en cada moment.

Denúncia i pròrroga. Sense perjudici del que estableixen els articles anteriors en relació amb salaris, a partir del 31 de desembre de 2009, el conveni s'entendrà prorrogat d'anys en any, llevat de denúncia de les parts davant de l'altra, amb una antelació mínima de dos mesos a la seua extinció o venciment.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2007, de la Dirección de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Federación Valenciana de Fútbol de la Comunidad Valenciana, para los años 2007-2008-2009 (código 8000462). [2008/669]*

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de la empresa Federación Valenciana de Fútbol de la Comunidad Valenciana, para los años 2007-2008-2009 (código 8000462), firmado en fecha 10 de septiembre de 2007, de parte empresarial por la representación de la empresa, y por parte de los trabajadores, por los delegados de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de diciembre de 2007.– El director general de Trabajo, cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACIÓN  
DE FÚTBOL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA  
2007-2008-2009

CAPITULO I  
Disposiciones generales

### Artículo 1. Ámbito funcional y personal

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio colectivo, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana, delegaciones provinciales y comarcas y sus comités técnicos, únicamente quedará excluido el secretario general en su aspecto económico, que será negociado con la Junta Directiva o, en su caso, con el presidente de la Federación, al tratarse de un puesto de confianza y de libre designación.

### Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo, será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad Autónoma Valenciana.

### Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2007 y expirará el 31 de diciembre de 2009, las tablas económicas que se adjuntan al presente convenio colectivo serán de aplicación, únicamente, para los años 2007, 2008 y 2009.

Cláusula de remisión. En todo lo no pactado expresamente en el presente convenio se estará a lo que disponga en cada materia la legislación vigente en cada momento.

Denuncia y prórroga. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación a salarios, a partir del 31 de diciembre de 2009, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de dos meses a su extinción o vencimiento.

Per al supòsit que en les negociacions d'un futur conveni col·lectiu no s'arriba a un acord abans de la data d'expiració del conveni, este conveni amb totes les seues condicions s'entendrà prorrogat automàticament, fins que no s'arriba a un acord o laude arbitral que el substituïsca, de l'autoritat competent. A partir de la data 1 de gener de 2010 i mentre no s'arriba a un acord exprés, l'increment salarial consistirà per a cada un dels anys com a mínim en el IPC definitiu de l'any anterior + 0,50 punts per als conceptes salariais Salari base i Antiguitat consolidada.

#### Article 4. Salari base

El salari base en jornada normal de treball serà el que figura per a cada categoria professional en la taula adjunta.

#### Article 5. Norma no discriminatòria

No es podrà discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, religió, raça o nacionalitat, en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball, categoria o qualsevol concepte que es recull en este conveni o en la normativa vigent.

#### Article 6. Garantia ad personam

Es respectaran les condicions salariales més avantatjoses que estiguin gaudint els empleats, estes s'entendran en còmput anual.

## CAPÍTOL II

### Ingressos, provisió de vacants, cessaments i traspassos d'empresa

#### Article 7. Organització del treball

L'organització del treball és facultat de l'empresa, amb la participació dels representants dels treballadors, d'acord amb el Reial Decret Legislatiu 1/95 i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/85.

Els representants dels treballadors tindran funcions de participació, control, i proposta, en aquelles decisions de la Federació que suposen una modificació substancial de caràcter col·lectiu que afecte a:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball, rendiment i adopció de noves tecnologies.

#### Article 8. Racionalització del treball

La racionalització del treball tindrà les finalitats següents:

- a) Simplificació del treball i millora de mètodes i processos administratius.
- b) Establiments de plantilles correctes de personal.

#### Article 9. Classificació professional

El personal de la Federació Futbol Comunitat Valenciana es classificarà en els grups de treball següents:

## GRUP I

### A) Secretari general.

#### B) Vicesecretari.

El secretari general de la Federació Futbol Comunitat Valenciana serà nomenat per la Junta Directiva a proposta del president. Dependrà directament d'este i la seua funció serà portar a efecte tots els acords de la Junta Directiva de la Federació Futbol Comunitat Valenciana i del seu Comitè Executiu, així com els acords adoptats per l'Assemblea General i les instruccions rebudes del president i altres membres de la Junta Directiva que tinguen facultats per a donar-les. És el cap de personal i en la pràctica el gerent de la Federació Futbol Comunitat Valenciana, però no el seu representant legal.

Para el supuesto en que las negociaciones del futuro convenio no se llegue a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, éste convenio, con todas sus condiciones se entenderá prorrogado automáticamente hasta tanto no se llegue a un acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, sin necesidad de solicitar normas transitorias ni cualquier otra disposición que lo sustituya, de la autoridad competente. A partir de la citada fecha 1 de enero de 2010 y mientras tanto no se llegue a un acuerdo expreso, el incremento salarial consistirá para cada uno de los años como mínimo en el IPC definitivo del año anterior + 0,50 puntos para los conceptos salariales Salario base y Antigüedad consolidada.

#### Artículo 4. Salario base

El salario base en jornada normal de trabajo, será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

#### Artículo 5. Norma no discriminatoria

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa vigente.

#### Artículo 6. Garantia ad personam

Se respetaran las condiciones salariales más ventajosas que vinieren disfrutando los empleados, entendiéndose las mismas en computo anual.

## CAPITULO II

### Ingresos, provisiones de vacantes, ceses y traspasos de empresa

#### Artículo 7. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores, conforme al Real Decreto Legislativo 1/95 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de participación, control, y propuesta, en aquellas decisiones de la Federación que supongan una modificación sustancial de carácter colectivo que afecte a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo, rendimiento y adopción de nuevas tecnologías.

#### Artículo 8. Racionalización del trabajo

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos administrativos.
- b) Establecimientos de plantillas correctas de personal.

#### Artículo 9. Clasificación profesional

El personal de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana se clasificará en los siguientes grupos de trabajo:

## GRUPO I

### A) Secretario general.

#### B) Vicesecretario.

El secretario general de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana será nombrado por la Junta Directiva a propuesta del presidente. Dependerá directamente de éste y su función será llevar a efecto todos los acuerdos de la Junta Directiva de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana y de su Comité Ejecutivo, así como los acuerdos adoptados por la Asamblea General y las instrucciones recibidas del presidente y demás miembros de la Junta Directiva que tengan facultades para darlas. Es el jefe de personal y en la práctica el gerente de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana, pero no su representante legal.

La retribució d'este lloc de treball serà pactada amb la Junta Directiva o, si és el cas, amb el president.

El vicesecretari, igual que l'anterior, podrà haver un vicesecretari, nomenat per la Junta Directiva de la Federació Futbol Comunitat Valenciana a proposta del seu president. La seua missió a més de les pròpies del seu càrrec, serà la de substituir el secretari general en absència o per malaltia d'este.

## GRUP II

- A) Secretari de Comitè Tècnic.
- B) Cap de Negociat.
- C) Comptable.
- D) Oficials de 1<sup>a</sup>.
- E) Oficials de 2<sup>a</sup>.
- F) Auxiliars.

El secretari del Comitè Tècnic és aquell la funció específica del qual es desplega dins dels comités tècnics federatius, com són, el d'àrbitres, entrenadors i qualsevol altre dels que s'integren dins de la Federació.

El cap de negociat compren el personal que assumix la dependència directa del secretari general (si no n'hi ha, del vicesecretari), la direcció i la responsabilitat d'un sector d'activitats de tipus burocràtic, i té sota les seues ordres i direcció el personal d'eixe grup professional.

Comptables, tindran la responsabilitat de les funcions purament administratives i dependrà del cap de negociat.

Oficials de primera són aquells empleats que actuen a les ordres del cap de negociat, assumixen la responsabilitat d'un dels serveis en els quals es subdividixen les activitats del negociat, amb o sense empleats a les seves ordres, i executen funcions administratives.

Oficials de segona, tenen certa iniciativa, però amb subordinació al cap de negociat o oficials de primera, si n'hi ha, efectuaran operacions d'auxiliars d'estadística i comptabilitat o coadjuvants d'estes, maneig d'arxiu, correspondència senzilla i altres treballs similars.

Auxiliars, són els empleats que realitzen les funcions inferiors als oficials de segona. És l'empleat que, sense iniciativa especial, realitza operacions auxiliars d'administració i en general, repetitiva, com són a títol orientatiu els treballs de mecanografia realitzats amb pulcritud i correcció, que no arriben als nivells prevists en les categories superiors.

## GRUP III (Tècnics d'oficines)

- A) Cap d'equip d'informàtica.
- B) Analista.
- C) Programador.
- D) Operador d'ordinador.

Cap d'equip d'informàtica, té al seu càrrec la direcció i planificació de les distintes activitats que coincidixen en la instal·lació i posada en explotació d'un ordinador, així com la responsabilitat d'equips d'anàlisi d'aplicacions i programació. Així mateix, li competeix la resolució de problemes d'anàlisi d'aplicacions i programació de les aplicacions normals de gestió susceptibles de ser desplegades per estos.

Analista, verifica anàlisis orgàniques d'aplicacions complexes per a obtenir la resolució mecanitzada d'estes pel que fa a:

- a) Cadena d'operacions que s'han de seguir.
- b) Documents que s'han d'obtindre.
- c) Disseny d'estos.
- d) Fitxers que s'han de tractar: la seua definició.
- e) Posada a punt de les aplicacions.
- f) Creació d'assays.
- g) Enumeració de les anomalies que puguen produir-se i definició del seu tractament.
- h) Col·laboració al programa de les proves de "lògica" de cada programa.
- i) Acabament dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.

La retribució de este puesto de trabajo será pactada con la Junta Directiva o, en su caso, con el presidente.

El vicesecretario al igual que el anterior, podrá existir un vice-secretario, nombrado por la Junta Directiva de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana a propuesta de su presidente. Su misión además de las propias de su cargo, será la de sustituir al secretario general en ausencia o por enfermedad de éste.

## GRUPO II

- A) Secretario de Comité Técnico.
- B) Jefe de Negociado.
- C) Contable.
- D) Oficiales de 1<sup>a</sup>.
- E) Oficiales de 2<sup>a</sup>.
- F) Auxiliares.

El Secretario de Comité Técnico es aquel cuya función específica, se desarrolla dentro de los Comités Técnicos federativos, como son, el de árbitros, entrenadores y cualquier otro de los que integran dentro de la Federación.

El Jefe de Negociado comprende al personal que asume la dependencia directa del secretario general (en su defecto del vicesecretario), el mando y la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo sus órdenes y dirección el personal de ese grupo profesional.

Contables, tendrá la responsabilidad de las funciones puramente administrativas y dependerá del Jefe de Negociado.

Oficiales de primera son aquellos empleados, que actúan a las órdenes del Jefe de Negociado y asume la responsabilidad de uno de los servicios en los que se subdividen las actividades del negociado, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan funciones administrativas.

Oficiales de segunda, tienen cierta iniciativa, pero con subordinación al Jefe de Negociado u Oficiales de primera, si los hubiere, efectuarán operaciones de auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

Auxiliares, son los empleados que realizan las funciones inferiores a los Oficiales de Segunda. Es el empleado que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y en general, repetitiva, como son a título orientativo los trabajos de mecanografía realizados con pulcritud y corrección, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores.

## GRUPO III (Técnicos de Oficinas)

- A) Jefe de Equipo de Informática.
- B) Analista.
- C) Programador.
- D) Operador de Ordenador.

Jefe de Equipo de informática, tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis de aplicaciones y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

Analista verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la resolución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- a) Cadena de operaciones a seguir.
- b) Documentos a obtener.
- c) Diseño de los mismos.
- d) Ficheros a tratar: Su definición.
- e) Puesta a punto de las aplicaciones.
- f) Creación de ensayos.
- g) Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- h) Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
- i) Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador-Ordinador, li correspon estudiar els processos definits pels analistes, i confeccionar organigrames detallats de tractament. Redactar programes en el llenguatge de programació que li siga indicat. Confeccionar jocs d'assaigs, posar a punt els programes i completar els expedients tècnics d'estos. Documentar el manual de consola.

Operador d'ordinador, maneja els ordinadors per al tractament de la informació i interpreta i desenvolupa les instruccions i ordres per a la seua explotació.

#### GRUP IV (Subalterns)

- A) Conserje.
- B) Neteja.

El conserje té com a missió especial vigilar les portes i els accessos als locals de la Federació Futbol Comunitat Valenciana, farà encàrrecs dins i fora de les oficines, recollirà i lliurà correspondència, i atendrà les telefonades, o la centralita, si és el cas, així com altres treballs secundaris ordenats pels seus caps.

Neteja, estan ocupats de la neteja dels locals federatius.

#### Article 10. Ascensos de categoria

L'empleat que realitze funcions com auxiliar administratiu durant un període ininterromput de cinc anys, passarà a la categoria d'oficial de segona.

Igualment aquells empleats que tinguin la categoria de l'oficial de segona, durant un període de set anys passaran a la categoria superior d'oficial de primera.

No obstant això, per a ascendir de categoria es farà una prova prèvia d'aptitud teòricopràctica, en la qual es valoraran totes les circumstàncies inherents al lloc de treball al qual accedirà.

#### Article 11. Contractació

Les parts firmants recomanen efectuar les contractacions a través del Servei Valencià d'Ocupació.

La Federació comunicarà als representants dels treballadors les places que es cobriran amb una antelació mínima de quinze dies.

Així mateix, les parts firmants recomanen la conversió dels contractes temporals en indefinitos, arran de l'Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiu, tal com es recull en el RDL 8/97.

#### Article 12. Jubilació

Aquell treballador que opte per jubilar-se voluntàriament entre els 61 i 64 anys, rebrà per una sola vegada, una quantitat equivalent a 1.803,04 euros; 1.502,53 euros; 1.202,02 euros i 901,52 euros, segons es jubile en cumplir 61, 62, 63 o 64 anys, sempre que compte amb una antiguitat mínima en l'empresa de 20 anys i que no tinga dret a percebre el que estipula l'article 29 apartats a), b) i c). A partir de l'1 de gener de 2007 s'actualitzarà la pujada de l'IPC anualment.

#### Article 13. Ingressos i període de prova

L'admissió de personal se subjectarà a allò legalment disposat sobre col·locació, i es considerarà provisional durant un període que no podrà excedir del que s'ha assenyalat en l'escala següent:

- a) Personal titulat: 5 mesos.
- b) Personal administratiu i tècnic: 3 mesos.
- c) Personal subalterno: 3 mesos.
- d) Personal d'oficis diversos: 3 mesos.

Els treballadors que desitgen cessar voluntàriamente en el servei de la Federació, estaran obligats a posar-ho en coneixement d'esta, i compliran els terminis de preavisos següents:

- Tècnics titulats.....2 mesos.
- Tècnics no titulats.....2 mesos.
- Caps administratius.....2 mesos.
- Administratius.....1 mes.
- Subalterns.....15 dies.
- Aprendents .....15 dies.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la referida antelació donarà dret a la Federació Futbol Comunitat Valenciana a des-

Programador-Ordenador le corresponde estudiar los procesos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

Operador de Ordenador maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

#### GRUPO IV (Subalternos)

- A) Conserje.
- B) Limpieza.

El conserje tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana, hará recados dentro y fuera de las oficinas, recogerá y entregará correspondencia, atender las llamadas de teléfono, o la centralita, en su caso, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Limpieza, están ocupados de la limpieza de los locales federativos.

#### Artículo 10. Ascensos de categoría

El empleado que realice funciones como auxiliar administrativo durante un periodo ininterrumpido de cinco años, pasará a la categoría de Oficial de segunda.

Igualmente aquellos empleados que tengan la categoría del Oficial de segunda, durante un periodo de siete años pasarán a la categoría superior de Oficial de primera.

Para ascender de categoría se realizará no obstante una previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto de trabajo al que va a acceder.

#### Artículo 11. contratacion

Las partes firmantes recomiendan efectuar las contrataciones a través del Servicio Valenciano de Empleo.

La Federación comunicará a los representantes de los trabajadores las plazas que se van a cubrir con una antelación mínima de quince días.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan la conversión de los contratos temporales en indefinidos, a raíz del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectivo, tal y como se recoge en el RDL. 8/97.

#### Artículo 12. Jubilación

Aquel trabajador que opte por jubilarse voluntariamente entre los 61 y 64 años, recibirá por una sola vez, una cantidad equivalente a 1.803,04 euros; 1.502,53 euros; 1.202,02 euros; 901,52 euros, según se jubile al cumplir 61, 62, 63 ó 64 años, siempre que cuente con una antigüedad mínima en la empresa de 20 años y que no tenga derecho a percibir lo estipulado en el art. 27 apartados a), b) y c). A partir del 1 de enero de 2007 se actualizara la subida del IPC, anualmente.

#### Artículo 13. Ingresos y periodo de prueba

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- a) Personal Titulado. 5 meses.
- b) Personal Administrativo y Técnico: 3 meses.
- c) Personal Subalterno: 3 meses.
- d) Personal de oficios varios: 3 meses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Federación, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos titulados.....2 meses.
- Técnicos no titulados.....2 meses.
- Jefes Administrativos.....2 meses.
- Administrativos.....1 mes.
- Subalternos.....15 días.
- Aprendices.....15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Federación Fútbol Comunidad Valenciana a des-

comptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

#### Article 14. Ascensos

Les vacants, tant de categoria superior, com d'inferior categoria, podrán ser cobertes per personal no pertanyent a la Federació.

Tanmateix, s'intentarà que estes puguen ser cobertes per personal de la plantilla de la Federació.

En tot cas, per a cobrir les referides vacants s'hauran de realitzar les proves oportunes als efectes, que siguen ocupades per personal que reunisca les condicions i aptituds necessàries per a poder realitzar les funcions d'este lloc de treball.

En igualtat de condicions i de mèrits, la plaça serà coberta per aquell empleat amb una major antiguitat en la Federació.

#### Article 15. Trasllats

Es denomina trasllat de personal la mobilitat d'este que traspassa els límits del centre de treball. El trasllat podrà tenir origen en una de les causes següents:

- a) Necesitats de la Federació.
- b) A petició del treballador afectat.

c) Per mutu acord entre la Federació Futbol Comunitat Valenciana i el treballador.

El trasllat voluntari, a petició del treballador, solament podrà concedir-se al personal fix de plantilla quan hi haja vacants, dins d'un mateix grup, categoria professional, especialitat i nivell. La tramitació dels trasllats de l'apartat b) es farà mitjançant sol·licitud escrita de la qual s'informarà a la representació dels treballadors, que serà resolt per la Junta Directiva de la Federació Futbol Comunitat Valenciana en el termini màxim de trenta dies, des de la presentació en Registre General.

Una vegada concedit el trasllat, els interessats no tindran dret a indemnització per despeses de trasllat, ni dieta, i disposaran d'un termini de vint-i-quatre hores per a efectuar la incorporació al seu nou lloc de treball.

#### Article 16. Canvi de lloc de treball

Es denomina canvi de lloc, la mobilitat del personal dins dels límits del seu centre de treball.

El canvi de lloc de treball podrà efectuar-se amb caràcter provisional o permanent.

S'entendrà que el canvi de lloc de treball és provisional mentre dura la causa que el motivà.

El canvi de lloc podrà tindre origen en una de les causes següents:

- a) A petició del treballador afectat.
- b) Per mutu acord entre el treballador i la Federació Futbol Comunitat Valenciana.
- c) Per necessitats de la Federació.
- d) Per disminució de la capacitat física del treballador.

El canvi de lloc a petició del treballador requerirà la sol·licitud escrita d'este, on s'especificarà el lloc que sol·licita. En cas d'accendir a este, per part de la Junta Directiva, s'assignarà la categoria i el salari de la nova destinació, sense dret a cap indemnització.

Els treballadors destinats en el mateix centre de treball de la Federació Futbol Comunitat Valenciana amb la mateixa categoria, especialitat, nivell i grup, podrán sol·licitar la permuta dels seus respectius llocs de treball, la Junta Directiva decidirà segons les necessitats del servei i l'aptitud d'ambdós permutistes i informarà d'esta sol·licitud als representants dels treballadors.

#### Article 17. Mobilitat geogràfica

Els treballadors, llevat dels contractats específicament per a prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podrán ser traslladats a un centre de treball distint de l'empresa, que exigeix canvi de residència, llevat que hi haja raons tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen o bé contractacions referides a l'activitat empresarial.

a descontar de la liquidació del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

#### Artículo 14. Ascensos

Las vacantes, tanto de categoría superior, como de inferior categoría, podrán ser cubiertas por personal no perteneciente a la Federación.

Sin embargo, se intentará que las mismas puedan ser cubiertas por personal de la plantilla de la Federación.

En todo caso, para cubrir las referidas vacantes deberán realizarse las pruebas oportunas a los efectos de que sean ocupadas por personal que reúna las condiciones y aptitudes necesarias para poder realizar las funciones de ese puesto de trabajo.

En igualdad de condiciones y de méritos, la plaza será cubierta por aquel empleado con una mayor antigüedad en la Federación.

#### Artículo 15. Traslados

Se denomina traslado de personal la movilidad de éste que traspasa los límites del centro de trabajo. El traslado podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) Necesidades de la Federación.
- b) A petición del trabajador afectado.
- c) Por mutuo acuerdo entre la Federación Fútbol Comunidad Valenciana y el trabajador.

El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla con ocasión de que existan vacantes, dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel. La tramitación de los trasladados del apartado b) se hará mediante solicitud escrita de la que se informará a la representación de los trabajadores, que será resuelto por la Junta Directiva de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana en el plazo máximo de treinta días, desde la presentación en Registro General.

Concedido el traslado, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado, ni dieta, disponiendo de un plazo de veinticuatro horas para efectuar la incorporación de su nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 16. Cambio de puesto de trabajo

Se denomina cambio de puesto, a la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto de trabajo es provisional mientras dura la causa que lo motivó.

El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Federación Fútbol Comunidad Valenciana
- c) Por necesidades de la Federación.
- d) Por disminución de la capacidad física del trabajador.

El cambio de puesto a petición del trabajador requerirá la solicitud escrita de éste, en donde se especificará el puesto que solicita. Caso de acceder al mismo, por parte de la Junta Directiva, se asignará la categoría y el salario del nuevo destino, sin derecho a indemnización alguna.

Los trabajadores destinados en el mismo centro de trabajo de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana con la misma categoría, especialidad, nivel y grupo, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, decidiendo la Junta Directiva según las necesidades del servicio y la aptitud de ambos permutistas e informando de dicha solicitud a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 17. Movilidad geográfica

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la empresa, que exige cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Una vegada autoritzat el trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, i percebrà una compensació per despeses, o extingir el seu contracte mitjançant la indemnització legal. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant les despeses pròpies dels familiars al seu càrrec, en els termes en què es convinga entre ambdues parts. D'igual forma, es determinarà entre estes el termini d'incorporació al nou lloc de treball, que no serà inferior a 30 dies.

Per raons objectives, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà desplaçar el seu personal temporalment fins al límit d'1 any a població distinta de la seua residència habitual, i pagarà, a més dels salariis les despeses de viatges i les dietes. Si este desplaçament és per temps superior a 3 mesos el treballador tindrà dret a un mínim de 4 dies laborals d'estada en el seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses del qual correran a càrrec de l'empresa.

Quan el treballador s'opose al desplaçament al·legant justa causa, competix a la jurisdicció laboral, sense perjudici de l'executivitat de la decisió, coneixer la qüestió i la seu resolució serà d'immediat compliment.

Si per trasllat, un dels cònjuges o company/a amb qui existisca convivència canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, tindrà dret a traslladar-se a la mateixa localitat, si hi ha lloc de treball.

Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball als quals es referix este article.

En tot cas, s'entendrà que hi ha causa suficient quan la Federació necessite traslladar o desplaçar un treballador a una nova seu, als efectes que col·labore i preste la seua ajuda per a la seu posada en funcionament.

S'entendrà que una seu és nova dins del primer any comptador des de la seua inauguració.

### CAPÍTOL III Conciliació de la vida familiar i laboral maternitat/paternitat, malalties, permisos i excedències

#### Article 18. Maternitat/paternitat/guarda legal

En allò pactat expressament en el present article, s'haurà d'ajustar al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Concepte: La maternitat és objecte de protecció especial per dues causes fonamentalment, per la concepció de la maternitat com a funció social mereixedora del reconeixement públic i social a fi de solucionar el desequilibri demogràfic especialment greu a Europa, i en segon lloc, perquè en l'àmbit laboral suposa un factor de discriminació indirecta que incidix en la dificultat de les dones per a aconseguir una plena integració en el mercat de treball, el qual constitueix un dels pilars bàsics des del qual obtindre la igualtat real en tots els àmbits socials.

a) A estos efectos s'entendrà data de l'inici del descans maternal el dia del part, amb independència de la data real d'inici del descans solicitat per la treballadora.

b) En cas de part múltiple el permís serà de fins a 18 setmanes

c) Quan una treballadora es trobe gaudint les vacances i siga baixa per maternitat, interromprà el gaudi de les vacances i prendrà els dies restants, de mutu acord amb l'empresa quan cause alta per aquell motiu. Es permetrà l'acumulació de les vacances a la llicència de gestació o part, fins i tot expirat l'any natural a què este període corresponga. Si abans de l'inici de les vacances, el treballador es troba en situació de descans maternal, estes es gaudiran íntegrament una vegada finalitzat el període de baixa, fins i tot expirat l'any natural a què este període correspon, i el període de gaudi es fixarà de mutu acord amb l'empresa.

d) Permis de lactància: les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball, que podran utilitzar com millor consideren al llarg de tota la seua jornada laboral.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o extinguir su contrato mediante la indemnización legal. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios de los familiares a su cargo, en los términos en que se convenga entre ambas partes. De igual forma, se determinará entre las mismas, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a 30 días.

Por razones objetivas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de 1 año a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios los gastos de viajes y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo a 3 meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a con quien exista convivencia cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho a trasladarse a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a los que se refiere este artículo.

En todo caso, se entenderá que existe causa suficiente cuando la Federación necesite trasladar o desplazar a un trabajador a una nueva sede, a los efectos de que colabore y preste su ayuda para su puesta en funcionamiento.

Se entenderá que una sede es nueva dentro del primer año a contar desde su inauguración.

### CAPITULO III Conciliación de la vida familiar y laboral maternidad/paternidad, enfermedades, permisos, excedencias y derechos pasivos

#### Artículo 18. Maternidad/paternidad/guarda legal

En lo pactado expresamente en el presente artículo, se estará a lo que disponga la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Concepto: La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) A estos efectos se entenderá fecha del inicio del descanso maternal el día del parto, con independencia de la fecha real de inicio del descanso solicitado por la trabajadora.

b) En caso de parto múltiple el permiso será de hasta 18 semanas

c) Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda. Si antes del inicio de las vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de descanso maternal, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el periodo de baja, aun expirado el año natural a que tal período corresponde, fijando el período de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

d) Permiso de lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

Este permís podrà ser substituït per 13 dies naturals que se sumaran al període de maternitat. No obstant això, si per qualsevol causa, el contracte de treball s'extingix abans del compliment dels 9 mesos del fill, l'empresa podrà descomptar de la liquidació final, l'import que corresponga a la part proporcional del període no treballat des del final de la maternitat, fins al compliment dels nou mesos mencionats.

e) Guarda legal: tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella, qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El treballador preavisarà a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària. En cas d'acomiadament en el supòsit de Guarda Legal, la indemnització a tindre en compte serà sobre el salari anterior a la sol·licitud de reducció.

#### Protecció a la Maternitat.

Quan el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, se sol·licitarà informe mèdic i tècnic del Servici de Prevenció de Riscos Laborals respecte d'això.

Si els resultats de l'avaluació revela un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores mencionades, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les dites mesures inclouran, quan resulte necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulte possible o quan a pesar d'esta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútuas, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut, que assistisquen facultativament la treballadora, esta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

L'empresari haurà de determinar, amb consulta prèvia als representants dels treballadors la relació dels llocs de treball exempts de riscos a estos efectes.

1. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeta la seua reincorporació a al lloc anterior.

2. En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi haja lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si este canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'art. 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut, i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1 i 2 d'este article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill, i així ho

Este permiso podrá ser sustituido por 13 días naturales que se sumarán al período de maternidad. No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiese antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses.

e) Guarda legal: Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En caso de despido en el supuesto de Guarda Legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario anterior a la solicitud de reducción.

#### Protección a la Maternidad.

Cuando el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, se solicitará informe médico y técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al respecto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o como a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios

Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

1. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2. En el supuesto que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo,

certifica el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable, assistisca facultativament a la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresari i justificació de la necessitat de la seu realització dins de la jornada de treball.

#### Article 19. Malaltia i accident

La Federació Futbol Comunitat Valenciana completarà les prestacions econòmiques derivades de malaltia comú o professional i accident de treball o accident laboral, fins a arribar al cent per cent del salari total (a excepció de la part proporcional de la paga extraordinària), establert en el present conveni, en igualtat de condicions a com si estiguera d'alta, i per tot el període que dure la situació de baixa per Incapacitat Temporal.

Els empleats hauran de presentar el comunicat de baixa dins de les 48 hores següents a la seu emissió.

#### Article 20. Drets passius

La Federació Futbol Comunitat Valenciana contractarà amb companyia d'assegurances solvent una assegurança que cobrisca les contingències dels treballadors en cas de defunció, per mort natural o accident, invalidesa permanent, total o absoluta per les quantitats següents:

- a) Mort: 12.000 euros.
- b) Invalidesa absoluta i permanent total: 12.000 euros.
- c) Mort per accident: 24.000 euros.
- d) Mort per accident de circulació: 36.000 euros.

Aquells empleats que a causa del seu treball hagen de desplaçar-se de forma habitual, o almenys, amb relativa freqüència, fora del seu centre de treball, tindran dret que la Federació subscriga al seu favor una assegurança amb un import superior a l'assenyalat en el paràgraf anterior, tal com ha realitzat fins ara.

La prima d'assegurança que cobrisca estes eventualitats serà a compte de la Federació Futbol Comunitat Valenciana.

#### Article 21. Permisos i llicències.

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per este motiu el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que comprén l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, es farà el que esta disposa quant a duració de l'absència i a la seu compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 d'esta llei.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'esta del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

La reducció de jornada recollida en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

y así lo certifice el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 19. Enfermedad y accidente

La Federación Fútbol Comunidad Valenciana completará las prestaciones económicas derivadas de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o accidente laboral, hasta alcanzar el cien por cien del salario total (a excepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria), establecido en el presente convenio, en igualdad de condiciones a como si estuviera de alta, y por todo el período que dure la situación de baja por Incapacidad Temporal.

Los empleados deberán presentar el parte de baja dentro de las 48 horas siguientes a la emisión del mismo.

#### Artículo 20. Derechos pasivos

La Federación Fútbol Comunidad Valenciana contratará con compañía de seguros solvente un seguro que cubra las contingencias de los trabajadores en caso de fallecimiento, por muerte natural o accidente, invalidez permanente, total o absoluta por las siguientes cantidades:

- a) Fallecimiento: 12.000 euros
  - b) Invalides absoluta y permanente: 12.000 euros
  - c) Fallecimiento por accidente: 24.000 euros
  - d) Fallecimiento por accidente de circulación: 36.000 euros
- Aquellos empleados que debido a su trabajo deban desplazarse de forma habitual, o al menos, con relativa frecuencia, fuera de su centro de trabajo, tendrán derecho a que la Federación suscriba a su favor un seguro con un importe superior al señalado en el párrafo anterior, tal y como ha venido realizando hasta la fecha.

La prima de seguro que cubra estas eventualidades, será por cuenta de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana

#### Artículo 21. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

a) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreció de l'horari i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, corresindrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de preavalar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

g) Tres dies fraccionats cada any natural per assumptes propis i sense necessitat de justificació. Estos dies no podran acumular-se en cap cas a les vacances anuals retribuïdes.

#### Article 22. Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

1. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercitada una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a un any, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta acabarà amb la que, si és el cas, es gaudia.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de caràcter general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix podrán sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacantes d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

#### CAPÍTOL IV Jornada laboral, vacances, dietes, pagues extres i altres

#### Article 23. Jornada laboral i horari

La jornada laboral serà de (1.750 hores) de treball efectiu en còmput anual, sent la distribució setmanal establecida en (37,5 hores) de còmput mitjà setmanal de conformitat amb l'horari següent:

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

c) Tres días fraccionados cada año natural por asuntos propios y sin necesidad de justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuida.

#### Artículo 22. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cálculo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al ceso en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de carácter general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### CAPITULO IV Jornada laboral, vacaciones, dietas, pagas extras y otros

#### Artículo 23. Jornada laboral y horario

La jornada laboral será de (1.750 Horas) de trabajo efectivo en cálculo anual, siendo la distribución semanal establecida en (37,5 horas) de cálculo medio semanal de conformidad con el siguiente horario:

Des d'1 de novembre al 30 de maig de dilluns a divendres  
 Matins: de 09.30 a 14.00 hores  
 Vesprades: de 16.30 a 19.30 hores  
 Des d'1 setembre a 31 d'octubre de dilluns a divendres  
 Matins: de 09.30 a 14.00 hores  
 Vesprades: de 16.30 a 20.00 hores  
 Mes de juny: de dilluns a dijous de 09.00 hores a 14.00 hores  
 Vesprades guàrdies del 20% del personal de 17.00 hores a 19.00 hores  
 Divendres: de 9.00 hores a 14.00 hores. Vesprades tancat  
 Mes de juliol i agost: de dilluns a divendres de 09.00 hores a 14.00 hores. Vesprades tancat.

A fi d'assegurar el compliment de la jornada laboral pactada, les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com a dies no laborals els dies següents :

Les vesprades dels dies 24, 31 de desembre i 5 de gener, així com els dies complets 17 i 18 de març en la província de València, i els 2 dies anteriors a les festes patronals de les províncies de Castelló i Alacant seran festius en cada una de les esmentades províncies.

#### Article 24. Vacances

Tot el personal gaudirà d'un període de vacances retribuïdes de 30 dies naturals, sempre que duguen prestant els seus serveis almenys durant un any.

Les vacances podran ser fraccionades, encara que com a mínim s'hauran de gaudir 21 dies de forma consecutiva.

Les vacances es gaudiran preferentment entre l'1 de juny i el 30 de setembre, quan les vacances es gaudisquen en la totalitat fora d'este període i la dita circumstància siga imputable a l'empresa, el treballador afectat haurà d'abonar cinc dies de salari.

Les vacances hauran de ser comunicades amb una antelació mínima de dos mesos.

Les vacances es gaudiran proporcionalment al temps d'alta en la Federació, els 12 mesos anteriors a l'inici del període de vacances.

#### Article 25. Dietes i locomoció

El personal que per necessitat de la Federació efectue desplaçaments percebrà les despeses ocasionades que es justifiquen.

Quan el treballador no puga tornar a menjar al seu domicili per encomanar-li la Federació treballs distints a l'habitual, encara que siguin dins de la localitat, tindran dret a una mitja dieta/dia en la quantia estableida per la llei de pressupost o, si és el cas, la llei d'acompanyament.

#### Article 26. Gratificacions extraordinàries

S'establixen 4 pagues extraordinàries que es pagaran en els mesos de març, juny, setembre i desembre, consistents cadascuna d'elles en una paga igual a la que es merita mensualment, llevat del plus de conveni, pagadores el dia 15 dels mesos esmentats.

#### Article 27. Premi de vinculació.

a) Els empleats de la FFCV que es jubilen als 65 anys d'edat, tindran dret a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com a salari base i antiguitat, sempre que hi concorreguen els requisits següents:

- Que en data 1 de gener de 2000 tinguen més de 50 anys d'edat.
- Que en jubilar-se hagen generat una antiguitat en la FFCV d'almenys 25 anys.

- Que tota la seua relació laboral en la FFCV haja sigut a jornada completa. Els empleats de la FFCV no inclosos en l'apartat a) que en data 1 de gener de 2000 hagen generat 15 anys d'antiguitat en esta, tindran dret quan es jubilen als 65 anys d'edat, sempre que tinguen 25 anys d'antiguitat en la Federació, dels quals els últims 20 anys treballats han de ser a jornada completa, a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut per l'empleat en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com a salari base i antiguitat, amb un límit màxim de 12.020,24 euros.

Desde 1 de noviembre al 30 de mayo de lunes a viernes  
 Mañanas: de 09.30 a 14.00 horas  
 Tardes: de 16.30 a 19.30 horas  
 Desde 1 septiembre a 31 de octubre de lunes a viernes  
 Mañanas: de 09.30 a 14.00 horas  
 Tardes: de 16.30 a 20.00 horas  
 Mes de junio: de lunes a jueves de 09.00 horas a 14.00 horas  
 Tardes guardias del 20% del personal de 17.00 horas a 19.00 horas

Viernes: de 9.00 horas a 14.00 horas. Tardes cerrado  
 Mes de julio y agosto: de lunes a viernes de 09.00 horas a 14.00 horas. Tardes cerrado.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de la jornada laboral pactada, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como días no laborales los siguientes días :

Las tardes de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, así como los días completos 17 y 18 de marzo en la provincia de Valencia, y los 2 días anteriores a las fiestas patronales de las provincias de Castellón y Alicante serán festivos en cada una de las citadas provincias.

#### Artículo 24. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, siempre que lleven prestando sus servicios al menos durante un año.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas, aunque como mínimo deberán disfrutarse 21 días de forma consecutiva.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad fuera de ese período y dicha circunstancia sea imputable a la empresa, deberá abonar al trabajador afectado cinco días de salario.

Las vacaciones deberán ser comunicadas con una antelación mínima de dos meses.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la Federación 12 meses anteriores al inicio del período vacacional.

#### Artículo 25. Dietas y gastos de locomoción

El personal que por necesidad de la Federación efectúe desplazamientos percibirá los gastos ocasionados que se justifiquen.

Cuando el trabajador no puede regresar a comer a su domicilio por encomendarle la F.V. trabajos distintos al habitual, aun cuando sean dentro de la localidad, tendrán derecho a una media dieta/día, en la cuantía establecida por la ley de presupuesto o, en su caso, la ley de acompañamiento.

#### Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen 4 pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, consistentes cada una de ellas en una paga igual a la que se devenga mensualmente, a excepción del plus de convenio, pagaderas el día 15 de los meses referidos.

#### Artículo 27. Premio de vinculación.

a) Los empleados de la FFCV que se jubilen a los 65 años de edad, tendrán derecho a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios como salario base y antigüedad, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que a fecha 1 de enero de 2000 tengan más de 50 años de edad.
- Que al jubilarse hayan generado una antigüedad en la FFCV de, al menos, 25 años.

- Que toda su relación laboral en la FFCV haya sido a jornada completa o parcial. Los empleados de la FFCV no incluidos en el apartado a) que a fecha 1 de enero de 2000 hayan generado 15 años de antigüedad en la misma, tendrán derecho cuando se jubilen a los 65 años de edad, siempre y cuando tengan 25 años de antigüedad en la Federación, de los cuales los últimos 20 años trabajados deben ser a jornada completa o parcial, a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos

b) Els empleats de la FFCV no inclosos en l'apartat a) i b) que en data 1 de gener de 2000 hagen generat 10 anys d'antiguitat en esta, tindran dret quan es jubilen als 65 anys d'edat, sempre que tinguen 25 anys d'antiguitat en la Federació, dels quals els últims 20 anys treballats han de ser a jornada completa, a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut per l'empleat en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com a salari base i antiguitat, amb un límit màxim de 6.010,12 euros.

c) Els empleats que reunisquen els requisits de l'apartat a), b) i c), quan assolisquen els 25 anys de servei en la FFCV, percebran d'esta com a bestreta a compte, el 25% de la quantitat que els pertoque en concepte de premi de fidelitat. La quantitat restant es pagará a partir dels 61 anys d'edat, en un percentatge del 15% anual, el total pagat serà el 100% d'allò que li pertoque a l'empleat pel premi esmentat dins dels límits establits.

Estes bestretes cobrades a compte del premi de fidelitat, bé en virtut de l'article esmentat, o bé en virtut de l'Acord adoptat per la Junta Directiva de la FFCV de data 30 de gener de 1991, es deduiran del total que li pertoque a l'empleat per este concepte en el moment de la seu jubilació.

En cas que s'hagen percebut quantitats a compte del premi de fidelitat, i la relació de l'empleat s'extingisca abans de la data de la seu jubilació per qualsevol causa, este estarà obligat al reintegrament de les quantitats anticipades.

No obstant això, quan la relació laboral de l'empleat s'extingisca com a conseqüència d'acomiadament improcedent o nul, declarat per sentència judicial ferma, les quantitats percebudes a compte del premi de fidelitat no hauran de ser reintegrades pel treballador, i este tindrà dret a percebre el 100% de la quantitat que en concepte d'indemnitació legal li pertoche.

2. Els empleats de la FFCV que es jubilen arribada l'edat de 65 anys, i que no reunisquen els requisits establits en l'apartat a), b) i c) d'este article, percebran una quantitat fixa en funció de la seu antiguitat en la Federació:

– 20 anys d'antiguitat a jornada completa: 2.404,05 euros.

3. La FFCV complementarà la pensió de jubilació de l'empleat que es jubile als 65 anys, sempre que reunisca els requisits de l'apartat a), en una quantitat mensual tal que sumada a la pensió concedida per la Seguretat Social, al jubilat li supose una percepció total líquida del 100% d'allò que l'empleat percebia mensualment en el rebut de salari, com a salari base i antiguitat més dues pagues extres.

Este article que regula el premi de fidelitat, sols serà d'aplicació per a aquells treballadors que hagen iniciat la seu relació laboral amb la Federació abans de l'1 de gener de 2000.

Queda expressament derogat qualsevol acord que la Junta Directiva haja pogut adoptar abans de la firma del present conveni, en matèria de premi de fidelitat i complement de la pensió de jubilació, ja que estos són substituïts pel present article.

Totes les quantitats econòmiques mencionades en este article s'incrementaran anualment, segons marque l'IPC oficial a partir de l'1 de gener de 2007.

## CAPÍTOL V Salari base, plus voluntari i hores extres

### Article 28. Salari base

El salari base es consigna en l'annex I del present conveni col·lectiu.

### Article 29. Plus voluntari garantit

Este concepte retribuïx la realització de tasques extraordinàries i d'altres de tipus especial que es realitzen dins o fora de l'empresa.

Esta gratificació no podrà ser suprimida sense el consentiment previ del treballador.

de salarios, como salario base y antigüedad, con un tope máximo de 12.020,24 euros.

– Los empleados de la FFCV no incluidos en el apartado a) y b) que a fecha 1 de enero de 2000 hayan generado 10 años de antigüedad en la misma, tendrán derecho cuando se jubilen a los 65 años de edad, siempre y cuando tengan 25 años de antigüedad en la Federación, de los cuales los últimos 20 años trabajados deben ser a jornada completa o parcial, a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios como salario base y antigüedad, con un tope máximo de 6.010,12 euros.

C) Los empleados que reúnan los requisitos del apartado a), b) y c), cuando alcancen los 25 años de servicio en la FFCV, percibirán de la misma como anticipo a cuenta, el 25% de la cantidad que le corresponda en concepto de premio de fidelidad. La cantidad restante se abonará a partir de los 61 años de edad, en un porcentaje del 15% anual, siendo el total abonado el 100% de lo que le corresponda al empleado por el citado premio dentro de los límites establecidos.

Dichos anticipos cobrados a cuenta del premio de fidelidad, bien en virtud del citado artículo, o bien en virtud del Acuerdo adoptado por la Junta Directiva de la FFCV de fecha 30 de enero de 1991, se deducirán del total que le corresponda al empleado por este concepto en el momento de su jubilación.

En caso de que se haya percibido cantidades a cuenta del premio de fidelidad, y la relación del empleado se extinga con anterioridad a la fecha de su jubilación por cualquier causa, éste vendrá obligado al reintegro de las cantidades anticipadas.

No obstante, cuando la relación laboral del empleado se extinga como consecuencia de despido improcedente o nulo, declarado por sentencia judicial firme, las cantidades percibidas a cuenta del premio de fidelidad no deberán ser reintegradas por el trabajador, teniendo el empleado derecho a percibir el 100% de la cantidad que en concepto de indemnización legal le corresponda.

2. Los empleados de la FFCV que se jubilen alcanzada la edad de 65 años, y no reúnan los requisitos establecidos en el apartado a), b) y c) de este artículo, percibirán una cantidad fija en función de su antigüedad en la Federación:

– 20 años de antigüedad a jornada completa o parcial.....2404,05 euros.

3. La FFCV complementará la pensión de jubilación del empleado que se jubile a los 65 años, siempre y cuando reúna los requisitos del apartado a), en una cantidad mensual tal que sumada a la pensión concedida por la Seguridad Social, al jubilado le suponga una percepción total líquida del 100% de lo que el empleado percibía mensualmente en el recibo de salario, como salario base y antigüedad más dos pagas extras.

Este artículo que regula el Premio de Fidelidad, sólo será de aplicación para aquellos trabajadores que hayan iniciado su relación laboral con la Federación con anterioridad al 1 de enero de 2000.

Queda expresamente derogado cualquier acuerdo que la Junta Directiva hubiera podido adoptar con anterioridad a la firma del presente convenio, en materia de Premio de Fidelidad, y complemento de la pensión de jubilación, por cuanto los mismos son sustituidos por este artículo.

Todas las cantidades económicas mencionadas en este artículo se incrementaran anualmente, según marque el IPC oficial a partir del 1 de enero de 2007.

## CAPITULO V Salario base, plus voluntario y horas extras

### Artículo 28. Salario base

El salario base se consigna en el anexo I del presente convenio colectivo.

### Artículo 29. Plus voluntario garantizado

Este concepto retribuye la realización de tareas extraordinarias y de otras de tipo especial que se realicen dentro o fuera de la empresa.

Esta gratificación no podrá ser suprimida sin el previo consentimiento del trabajador.

**Article 30. Hores extres**

Queda suprimida la realització d'hores extraordinàries, excepte en cas de necessitat, en què es podran realitzar les que autoritza la legislació vigent que es pagaran amb un import, almenys, del preu de l' hora ordinaria.

**CAPÍTOL VI**  
Disposicions diverses

**Article 31. Seguretat i salut laboral en el treball**

El que estableix la legislació vigent, Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

**Article 32. Treballs de superior categoria**

Quan el personal realitze de forma contínua treballs de categoria superior a la que tinga atribuïda, percebrà durant el temps de prestació d'estos serveis la retribució de la categoria a la qual circumstancialment queda adscrit.

**Article 33. Quantitats a compte**

Tot el personal amb més de 3 anys d'antiguitat en l'empresa, podrà sol·licitar a esta, i per a casos de necessitat justificada, una bestreta sense interès fins a l'import de tres mensualitats del salari del conveni. L'amortització no excedirà del deu per cent de la mensualitat del salari del conveni.

La quantitat que la Federació posarà a disposició serà com a màxim de 6.000 euros.

**Article 34. Quitances**

Totes les quitances que se subscrigen amb ocasió del cessament d'un treballador, perquè tinguen caràcter alliberador, s'hauran de fer per escrit.

**CAPÍTOL VII**  
Drets i garanties sindicals

**Article 35. Drets sindicals**

S'ajustarà al que estableix la legislació vigent.

**Article 36. Clàusula de revisió salarial**

El salari s'incrementarà el 0,50% + el que marque l'IPC, entrerà en vigor el dia 1 de gener de 2007 i conclourà el 31 de desembre de 2009.

**CAPÍTOL VIII**  
Règim disciplinari

**Article 37. Règim disciplinari-faltes**

Els treballadors podran ser sancionats per la Junta Directiva d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en els apartats següents. Tota falta cometida per un treballador es classificarà, atenent la seu importància, en lleu, greu o molt lleu.

Es consideren faltes lleus:

1) Tres faltes de puntualitat durant el mes, sense que hi haja causa justificada.

2) La no-comunicació amb l'antelació deguda de la seu falta per causa justificada, si no prova la impossibilitat de fer-ho.

3) Falta de neteja personal.

4) Falta d'atenció i diligència amb el públic.

5) Discussions que repercutisquen en la bona marxa dels serveis.

Es consideren faltes greus:

1) Faltar un dia al treball sense justificació, o més de sis faltes no justificades de puntualitat durant el mateix mes.

2) Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seu firma, fitxes o targetes de control.

3) Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte degut als seus superiors, companys o familiars

4) La reincidència en les faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un trimestre, quan hagen mediat sancions.

5) La negligència en el treball quan cause perjudici greu.

**Artículo 30. Horas extras**

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, salvo en caso de necesidad, en que se podrán realizar las que autorice la legislación vigente, abonándose con un importe, al menos, del precio de la hora ordinaria.

**CAPITULO VI**  
Disposiciones varias

**Artículo 31. Seguridad y salud laboral en el trabajo**

Lo establecido en la legislación vigente, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 32. Trabajos de superior categoría**

Cuando el personal realice de forma continua trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente queda adscrito.

**Artículo 33. Cantidades a cuenta**

Todo el personal con más de 3 años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario de convenio. La amortización no excederá del diez por ciento de la mensualidad del salario del convenio.

La cantidad que la Federación pondrá a disposición será como máximo de 6.000 euros.

**Artículo 34. Finiquitos**

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tenga carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito.

**CAPITULO VII**  
Derechos y garantías sindicales

**Artículo 35. Derechos Sindicales**

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 36. Cláusula de revisión salarial**

El salario se incrementara el 0,50%, + lo marcado por el IPC, entrando en vigor el día 1 de enero de 2007 y concluyendo el 31 de diciembre de 2009.

**CAPITULO VIII**  
Régimen disciplinario

**Artículo 37. Régimen disciplinario-faltas**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Junta Directiva de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia en leve, grave o muy grave.

Se consideran faltas leves:

1) Tres faltas de puntualidad durante el mes, sin que exista causa justificada.

2) La no-comunicación con la antelación debida de su falta por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3) Falta de aseo personal y limpieza personal.

4) Falta de atención y diligencia con el público.

5) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Se consideran faltas graves:

1) Faltar un día al trabajo sin justificación, o más de seis faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.

2) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, fichas o tarjetas de control.

3) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

4) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

5) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Es consideren faltes molt greus:

- 1) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant deu mesos o en vint durant un any.
- 2) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.
- 3) Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robament de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altres persones dins de les dependències de l'empresa, siga quin siga el seu import.
- 4) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altri.
- 5) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produïsca greu perjudici per a l'empresa.
- 6) L'embridaguesa habitual o toxicòmana si repercutix negativament en el treball.
- 7) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.
- 8) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- 9) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- 10) L'abús d'autoritat exercit pels qui exercixen funcions de comandament.
- 11) L'assetjament sexual.
- 12) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- 13) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, abans del moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, encara que de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

#### Article 38. Sancions

Règim de sancions. Correspon a la Junta Directiva la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò estipulat en el present conveni.

Les sancions requeriran comunicació motivada al treballador. En qualsevol cas, la FFCV donarà compte als representants legals dels treballadors, al mateix temps que al propi afectat, en tota sanció que imponse.

Qualsevol tipus de falta quedrà cancel·lada de l'expedient laboral del treballador, en complir-se els terminis de dos, quatre i vuit mesos, segons que es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta cometida, seran les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou d'un dia.
- b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de dos a deu dies.
- c) Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou d'onze a trenta dies, fins a l'acomiadament disciplinari.

#### Article 39. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuràn als deu dies; les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tingué coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

#### Article 40. Substitució i remissió

El present conveni col·lectiu substituirà íntegrament en les matèries regulades per ell, tot allò contingut en anteriors convenis col·lectius, i l'Ordenança Laboral d'Oficines i Despatxos aprovada per Ordre de 31 d'octubre de 1972, que queden totalment abolides i substituïdes, en virtut del que preveu la disposició transitòria segona de la Llei 8/1980 de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors.

En totes les matèries no regulades pel present conveni, s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, i en general a la legislació de rang superior a la vigent en cada moment. Els anteriors convenis

Se consideran faltas muy graves:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alterños en un período de un mes.
- 3) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa, cualquiera que fuera su importe.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- 5) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- 6) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.
- 7) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 8) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 9) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 10) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 11) El acoso sexual.
- 12) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- 13) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 38. Sanciones

Régimen de sanciones: corresponde a la Junta Directiva la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones requerirán comunicación motivada al trabajador. En cualquier caso, la FFCV dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, en toda sanción que imponga.

Cualquier tipo de falta, quedará cancelada del expediente laboral del trabajador, al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, hasta el despido disciplinario.

#### Artículo 39. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 40. Sustitución y remisión

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos, y a la Ordenanza laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que quedan totalmente abolidas y sustituidas, en virtud de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en general a la legislación de rango superior a la vigente en cada momento.

col·lectius i l'ordenança laboral esmentada queden expressament dero-gats.

Queden derogats expressament els acords adoptats per l'Assem-blea General o per la Junta Directiva i de forma expressa aquells que regulaven el premi de fidelitat, així com el complement de la pensió de jubilació, ja que han sigut substituïts en la totalitat per l'article 27 del present conveni col·lectiu.

#### Article 41. Comissió paritària

Es crea una comissió paritària de representants de les parts fir-mants per a les qüestions que es deriven de l'aplicació i interpretació del present conveni.

Estarà composta per tres representants de l'empresa i tres repre-sentants dels treballadors, elegits per les parts d'entre els compo-nents de la comissió negociadora.

Esta comissió es reunirà almenys una vegada al semestre, o quan les parts així ho consideren oportú.

**TAULA SALARIAL SALARI BASE  
ACTUALITZADA ANY 2007  
INCREMENT DEL 3,2%**

Categoría profesional	Salario mensual	Grup
Vicesecretari	1127,44	I
Secretari Comité Tècnic	1091,09 I	I
Comptable	1025,63	II
Cap de Negociat	1025,63	II
Oficial de Primera	931,08	II
Operador	931,08	III
Oficial de Segona	879,81	II
Conserge	733,02	IV
Auxiliar	755,91	II
Neteja	660,95 I	V
Telefonista	654,24	IV

La present taula que establix el salari base tindrà efectes des de l'1 de gener de 2007, i es referirà a aquells empleats que presten els seus ser-vicis a jornada completa, i serà prorratejat a aquells empleats que presten els seus servicis a temps parcial en proporció a la seu jornada de treball.

La retribució del lloc de secretari general serà negociat directament amb la Junta Directiva, si és el cas, amb el president de la Federació.

Ambdues parts negociadores en prova de conformitat amb la tota-litat de les clàusules pactades en el present conveni col·lectiu, firmen el document referit.

L  
València, 10 de setembre de 2007

Vicente Muñoz Castell  
DNI 19.476.263-R

Jorge Gisbert Blanquer  
DNI 19.448.056-S

Cayetano Gomar Martínez  
DNI 19.956.905-N

Jesús Patiño Muñoz  
DNI 21.491.843-E

Juan Antonio Alcusa Gómez  
DNI 19.846.010-T

Ángel Pérez Hernández  
DNI 22.638.440-T

to, quedando expresamente derogados los anteriores convenios colec-tivos y la citada ordenanza laboral.

Quedan derogados expresamente los acuerdos adoptados por la Asamblea General o por la Junta Directiva y de forma expresa aque-llos que regulaban el premio de fidelidad, así como el complemento de la pensión de jubilación, ya que han sido sustituidos en su totalidad por el art. 27 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 41. Comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes fir-mantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpre-tación del presente convenio.

Estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres repre-sentantes de los trabajadores, elegidos por las partes de entre los compo-nentes de la comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá al menos una vez al semestre, o cuando las partes así lo consideren oportuno.

**TABLA SALARIAL SALARIO BASE  
ACTUALIZADA AÑO 2007  
INCREMENTO DEL 3,2%**

Categoría profesional	Salario mensual	Grupo
Vicesecretario	1127,44	I
Secretario Comité Técnico	1091,09	II
Contable	1025,63	II
Jefe de Negociado	1025,63	II
Oficial de Primera	931,08	II
Operador	931,08	III
Oficial de Segunda	879,81	II
Conserje	733,02	IV
Auxiliar	755,91	II
Limpieza	660,95	IV
Telefonista	654,24	IV

La presente tabla que establece el salario base, tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2007, y la misma se refiere a aquellos empleados que presten sus servicios a jornada completa, siendo pro-rrateado a aquellos empleados que presten sus servicios a tiempo parcial en proporción a su jornada de trabajo.

La retribución del puesto de secretario general será negociado directamente con la Junta Directiva, en su caso, con el presidente de la Federación.

Que ambas partes negociadoras en prueba de su conformidad con la totalidad de las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo, firman el referido documento.

Valencia, 10 de septiembre de 2007

Vicente Muñoz Castelló  
DNI 19.476.263-R

Jorge Gisbert Blanquer  
DNI 19.448.056-S

Cayetano Gomar Martínez  
DNI 19.956.905-N

Jesús Patiño Muñoz  
DNI 21.491.843-E

Juan Antonio Alcusa Gomez  
DNI 19.846.010-T

Ángel Pérez Hernández  
DNI 22.638.440-T

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 21 de desembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del conveni col·lectiu laboral per a les empreses que tinguen adjudicada mitjançant contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centre dona 24 hores, centres d'acollida i serveis d'ajuda a domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana per als anys 2007, 2008, 2009 i 2010 (Codi 8000305). [2008/1066]*

Vist el text articulat del Conveni Col·lectiu Laboral per a les empreses que tinguen adjudicada per mitjà de contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centre Dona 24 hores, centres d'acollida i serveis d'ajuda a domicili, de titularitat pública a la Comunitat Valenciana per als anys 2007, 2008, 2009 i 2010 (Codi núm. 8000305), firmat en data 10 de desembre de 2007, de part empresarial per l'Associació d'Empresaris d'Economia Social del Sector de Serveis Socials de la Comunitat Valenciana (AEES) i l'Associació Empresarial de Residències i Serveis Socials per a la Tercera Edat de la Comunitat Valenciana (AERTE) i de l'altra, per la dels treballadors, per la Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FTS-CCOO-PV), i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 de desembre de 2007.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Conveni col·lectiu laboral per a les empreses que tinguen adjudicada per mitjà de contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centres dona 24 hores, centres d'acollida i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública, a la Comunitat Valenciana*

## CAPÍTOL I

### Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació en totes aquelles empreses que tinguen adjudicada per mitjà de contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centres dona 24 hores, centres d'acollida de dones maltractades i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública, ja siguin municipals, provincials, autonòmica o estatal.

Queden expressament excloses de l'àmbit d'aplicació d'este conveni, les residències de la tercera edat de propietat privada i les empreses que realitzen específiques atencions sanitàries com a activitat fonamental, entenent esta exclusió, sense perjudici de l'assistència sanitària als residents com a conseqüència dels problemes propis de la seua edat.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 (Código 8000305). [2008/1066]*

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública en la comunidad valenciana, (código 8000305), firmado en fecha 10 de diciembre de 2007, de parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Empresarios Economía Social del Sector de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AEES) y la Asociación Empresarial de Residencias y Servicios Sociales para la Tercera Edad de la Comunidad Valenciana (AERTE), y de otra, por parte de los trabajadores, por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FTS-CCOO-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora, y Depósito del texto original del Convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de diciembre de 2007.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Convenio colectivo laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública, en la Comunidad Valenciana*

## CAPITULO I

### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas que tengan adjudicada, mediante contrato con alguna Administración Pública, la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de día, Centro de mujer 24 horas, centros de acogidas de mujeres maltratadas y Servicios de Ayuda a Domicilio de titularidad pública, ya sean municipales, provinciales, Autonómica o estatal.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, las residencias de la tercera edad de propiedad privada y las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiendo esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de los problemas propios de su edad.

#### Article 2. Àmbit territorial

Este conveni tindrà el seu àmbit d'aplicació en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

#### Article 3. Àmbit personal

Queden compresos en l'àmbit del conveni tots els treballadors i treballadores que presten els seus serveis en les empreses afectades per este.

#### Article 4. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2007, i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2010, amb independència de la data en què siga firmat, o del dia en què siga publicat en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (DOCV).

#### Article 5. Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts firmants podrà denunciar el present conveni amb una antelació mínima de trenta dies abans del seu venciment. En este cas, el conveni es prorrogarà provisionalment tant en les seues clàusules normatives com obligacionals, fins a l'entrada en vigor del nou conveni. Perquè la denúncia tinga efecte haurà de fer-se per mitjà de comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació amb una antelació mínima de trenta dies abans del seu venciment. Si no es produeix la denuncia mencionada, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament d'any en any, en este cas, tots els conceptes econòmics s'incrementaran tenint en compte l'Índex de Preus al Consum, corresponent a l'any anterior per a tot el conjunt nacional, segons les dades oficials que publica l'Institut Nacional d'Estadística, més un punt.

#### Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment. En el cas que la Jurisdicció social a instàncies de l'Autoritat Laboral o qualsevol dels afectats, anul·le algun dels pactes del present conveni col·lectiu, quedrà sense efecte la totalitat, i les parts afectades en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència o resolució, hauran de procedir a renegociar el seu contingut.

#### Article 7. Irrenunciabilitat

Es tindrà per nul·la i per no feta la renúncia per part dels treballadors i treballadores de qualsevol benefici establert en el conveni, així mateix es qualificarà nul, i es reputarà no disposat i sense cap efecte, qualsevol conveni, acord, resolució o clàusula (individual o col·lectiva) que implique condicions menys beneficioses. En qualsevol cas, es mantindran totes aquelles condicions, tant salarials com socials i laborals, que milloren el present conveni i que cada treballador o treballadors puguen tindre.

#### Article 8. Comissió Negociadora

La Comissió Negociadora quedrà constituïda pels representants de les associacions empresarials afectades pel present conveni i pels treballadors i treballadores de les dites entitats representats per les centrals sindicals amb la legal implantació. La distribució dels seus membres estarà en funció de la proporció de la seua representativitat al si de les empreses afectades. Quedarà constituïda en el termini màxim d'un mes a partir de la denúncia del conveni, amb igual representativitat numèrica entre ambdues parts, actuaran de president i secretari de la dita Comissió Negociadora les persones que els membres de la mesa acorden, per majoria de cada una de les representacions.

#### Article 9. Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària del conveni col·lectiu com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment. Ambdues parts, convenen sotmetre a la Comissió Paritària tots aquells problemes, discrepàncies o conflictes que puguen sorgir de l'aplicació

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todos los trabajadores que prestan o presten sus servicios en las Empresas afectadas por el mismo.

#### Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el 1 de enero de 2007, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (DOCV).

#### Artículo 5. Denuncia y prorroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. En este caso, el Convenio se prorrogara provisionalmente tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la consellería de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año, en este caso, todos los conceptos económicos se incrementaran teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo, correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística, más un punto.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el caso de que por la Jurisdicción social a instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, quedara sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación de su contenido.

#### Artículo 7. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el Convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas. En cualquier caso, se mantendrán todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudieran tener.

#### Artículo 8. Comisión negociadora.

La Comisión Negociadora quedará constituida por los representantes de las Asociaciones Empresariales afectadas por el presente Convenio y por los trabajadores y trabajadoras de dichas entidades representados por las Centrales Sindicales con la legal implantación. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de representatividad de las mismas en el seno de las empresas afectadas. Quedarán constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha Mesa Negociadora las personas que los miembros de la Mesa acuerden, por mayoría de cada una de las representaciones.

#### Artículo 9. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación

o interpretació del conveni. Davant de situacions de desacord en la Comissió Paritària, ambdues parts convenen sotmetre esta discrepància a l'organisme recollit en l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes (ASEC) de la Comunitat Valenciana, la resolució del qual serà vinculant per a ambdues parts.

La dita comissió estarà integrada per vuit membres, quatre en representació dels empresaris i altres quatre en representació de les centrals sindicals firmants d'este conveni col·lectiu, tots ells amb els seus suplents respectius. Ambdues representacions nomenaran d'entre els seus components un secretari o secretària per cada part.

La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària cada sis mesos, i amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les dues parts, amb indicació de l'ordre del dia, i amb un màxim de setanta-dues des de la data de comunicació de la sol·licitud de reunió.

Ambdues representacions podran assistir a les reunions amb els assessors que estimen convenient i es faran públics els acords en tots els centres de treball.

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, el c/ Vilamarxant, 2 baix, Benimàmet (València).

L'organització que aporta el domicili de la Comissió Paritària serà la responsable de rebre els escrits que li dirigisquen i traslladarà esta informació als altres membres en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la data de recepció.

Per a poder adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la Comissió més de la meitat dels components per cada una de les dues parts representades.

Durant la vigència del present conveni, la Comissió quedrà integrada per les organitzacions següents

Per la patronal:

AEES.

AERTE.

Per les centrals sindicals:

FS-CC OO-PV

#### Article 10. Increment salarial i clàusula de revisió

Taules A:

Any 2007: l'increment serà del IPC real de l'any anterior + 0,5 punts per a tots els conceptes retributius sobre la taula salarial al 31/12/2006 (segons figura en l'annex I).

Any 2008: l'increment serà del IPC real de l'any anterior + 0,75 punts per a tots els conceptes retributius, dels quals el 0,25 s'aplicaran sobre el plus d'assistència. Tan prompte com es coneix oficialment l'IPC real de l'any anterior, es reunirà la comissió paritària del conveni per a procedir d'acord amb allò establert a la confecció i actualització de la nova tala salarial.

Any 2009: l'increment serà del IPC real de l'any anterior + 0,75 punts per a tots els conceptes retributius, dels quals el 0,25 s'aplicaran sobre el plus d'assistència. Tan prompte com es coneix oficialment l'IPC real de l'any anterior, es reunirà la comissió paritària del conveni per a procedir d'acord amb allò establert a la confecció i actualització de la nova tala salarial.

Any 2010: l'increment serà del IPC real de l'any anterior + 0,75 punts per a tots els conceptes retributius, dels quals el 0,25 s'aplicaran sobre el plus d'assistència. Tan prompte com es coneix oficialment l'IPC real de l'any anterior, es reunirà la comissió paritària del conveni per a procedir d'acord amb allò establert a la confecció i actualització de la nova tala salarial.

Taules B: Les empreses actualment adjudicatàries dels centres i serveis, no estaran obligades a aplicar els increments salariais pactats en les taules B mentre es mantinguin les actuales adjudicacions, sense que a estos efectes tinguen eixa consideració les pròrrogues. En conseqüència, al venciment de les adjudicacions anteriorment esmentades es procedirà a l'aplicació corresponent de les taules B. En els supòsits en què es produïra un retard en la nova adjudicació este comportarà el retard temporal equivalent en l'aplicació de les dites taules, sense que en cap cas excedisca de quatre mesos.

Entrada en vigor de la taules b

o interpretación del Convenio. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, ambas partes convienen someter tal discrepancia al organismo contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, la resolución del cual será vinculante para ambas partes.

Dicha comisión estará integrada por 8 miembros, 4 en representación de los empresarios y otros 4 en representación de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes. Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes, un secretario o secretaria por cada parte.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria cada seis meses, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con un máximo de setenta y dos horas desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente y se dará publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la calle Villamarchante, 2, bjo Benimamet (Valencia).

La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria, será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por la patronal:

AEES

AERTE

Por las centrales sindicales:

FS-CCOO-PV

#### Artículo 10. Incremento salarial y clausula de revisión

Tablas A:

Año 2007: el incremento será del IPC real del año anterior + 0,5 puntos para todos los conceptos retributivos sobre la tabla salarial al 31/12/2006 (según figura en el Anexo I).

Año 2008: el incremento será del IPC real del año anterior + 0,75 puntos para todos los conceptos retributivos, de los cuales el 0,25 se aplicarán sobre el plus de asistencia. Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real del año anterior, se reunirá la comisión paritaria del convenio para proceder de acuerdo con lo establecido a la confección y actualización de la nueva tabla salarial.

Año 2009: el incremento será del IPC real del año anterior + 0,75 puntos para todos los conceptos retributivos, de los cuales el 0,25 se aplicarán sobre el plus de asistencia. Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real del año anterior, se reunirá la comisión paritaria del convenio para proceder de acuerdo con lo establecido a la confección y actualización de la nueva tabla salarial.

Año 2010: el incremento será del IPC real del año anterior + 0,75 puntos para todos los conceptos retributivos, de los cuales el 0,25 se aplicarán sobre el plus de asistencia. Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real del año anterior, se reunirá la comisión paritaria del convenio para proceder de acuerdo con lo establecido a la confección y actualización de la nueva tabla salarial.

Tablas B: Las empresas actualmente adjudicatarias de los centros y servicios, no vendrán obligadas a aplicar los incrementos salariales pactados en las tablas B mientras se mantengan las actuales adjudicaciones, sin que a tales efectos tengan dicha consideración las prórrogas. En consecuencia, al vencimiento de las adjudicaciones anteriormente citadas adjudicaciones se procederá a la aplicación correspondiente de la Tablas B. En los supuestos en que se produjera un retraso en la nueva adjudicación éste conllevará el retraso temporal equivalente en la aplicación de dichas tablas, sin que en ningún caso exceda de cuatro meses.

Entrada en vigor de las tablas B

Les taules B s'aplicaran per als centres i serveis la licitació de les quals siga posterior a la data de la firma del present conveni col·lectiu.

Any 2007: l'increment serà del IPC real de l'any anterior + 0,5 punts per a tots els conceptes retributius sobre la taula salarial al 31/12/2006 (segons figura en l'annex I)

Any 2008: l'increment serà del 6% per a tots els conceptes retributius, sobre la taula de 2007 (segons figura en l'annex II)

Any 2009: l'increment serà del 6% per a tots els conceptes retributius, sobre la taula de 2008.

Any 2010: l'increment serà del 6% per a tots els conceptes retributius, sobre la taula al 31/12/2009 per al període comprés entre l'1 de gener del 2010 al 30 de novembre del 2010; i el 6% en tots els conceptes retributius sobre les taules al 30 de novembre del 2010, per al període comprés de l'1 de desembre a 31 de desembre del 2010.

#### Taula B per a la categoria d'auxiliar del SAD:

Any 2007: l'increment serà del IPC real de l'any anterior + 0,5 punts per a tots els conceptes retributius sobre la taula salarial al 31/12/2006 (segons figura en l'Annex I)

Any 2008: l'increment serà del 7,5% per a tots els conceptes retributius, sobre la taula de 2007 (segons figura en l'annex II)

Any 2009: l'increment serà del 7,5% per a tots els conceptes retributius, sobre la taula de 2008.

Any 2010: l'increment serà del 7,5% per a tots els conceptes retributius, sobre la taula al 31/12/2009 per al període comprés entre l'1 de gener del 2010 al 30 de novembre del 2010; i el 7,5% en tots els conceptes retributius sobre les taules al 30 de novembre del 2010, per al període comprés de l'1 de desembre a 31 de desembre del 2010.

## CAPÍTOL II

### Article 11. Organització del treball

L'organització del treball serà facultat de l'empresa, sense perjudici dels drets d'audiència, informació, negociació, etc., reconeguts als treballadors i treballadores i als seus representants en el present conveni, l'Estatut dels Treballadors i altra normativa d'aplicació.

## CAPÍTOL III

### Article 12. Actualització de plantilles

Les empreses vinculades per este convenio elaboraran les relacions de llocs de treball corresponents en cada un dels centres, i n'enviaran una còpia en el termini d'un mes de la seua entrada en vigor als representants dels treballadors i treballadores o a la Comissió Paritària del conveni, perquè en prenguen coneixement.

### Article 13. Contracte de treball

En desplegament del que disposa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades per l'àmbit del present conveni es regiran per les modalitats de contractació que s'hi reflectixen.

En els contractes subscrits en les empreses afectades pel present conveni haurà de figurar expressament la seua denominació, la categoria professional, el lloc de treball a ocupar, així com les dades que es recullen en el mateix model oficial de contractació i els que es deriven de la relació contractual entre les parts. D'acord amb la legislació, sobre els drets d'informació als representants legals dels treballadors i treballadores en matèria de contractació, se'ls facilitarà còpia bàsica del contracte de treball.

Serà funció dels comités d'empresa i/o dels delegats o delegades del personal, així com de les seccions sindicals, la vigilància i el control del compliment fidel que s'ha exposat abans. En aquelles empreses on no hi haja representants dels treballadors i treballadores, la funció de vigilància i control la durà a terme la Comissió Paritària del conveni.

#### 1– Modalitats de contractació.

##### A) Contracte indefinito.

Las Tablas B serán de aplicación para los centros y servicios cuya licitación sea posterior a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Año 2007: el incremento será del IPC real del año anterior + 0,5 puntos para todos los conceptos retributivos sobre la tabla salarial al 31/12/2006 (según figura en el Anexo I)

Año 2008: el incremento será del 6% para todos los conceptos retributivos, sobre la tabla de 2007 (según figura en el Anexo II)

Año 2009: el incremento será del 6% para todos los conceptos retributivos, sobre la tabla de 2008.

Año 2010: el incremento será del 6% para todos los conceptos retributivos, sobre la tabla al 31/12/2009 para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2010 al 30 de noviembre de 2010; y el 6% en todos los conceptos retributivos sobre las tablas al 30 de noviembre de 2010, para el periodo comprendido del 1 de diciembre a 31 de diciembre de 2010.

#### Tabla B para la categoría de Auxiliar del SAD:

Año 2007: el incremento será del IPC real del año anterior + 0,5 puntos para todos los conceptos retributivos sobre la tabla salarial al 31/12/2006 (según figura en el Anexo I)

Año 2008: el incremento será del 7,5% para todos los conceptos retributivos, sobre la tabla de 2007 (según figura en el Anexo II)

Año 2009: el incremento será del 7,5% para todos los conceptos retributivos, sobre la tabla de 2008.

Año 2010: el incremento será del 7,5% para todos los conceptos retributivos, sobre la tabla al 31/12/2009 para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2010 al 30 de noviembre de 2010; y el 7,5% en todos los conceptos retributivos sobre las tablas al 30 de noviembre de 2010, para el periodo comprendido del 1 de diciembre a 31 de diciembre de 2010.

## CAPITULO II

### Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc., reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

## CAPITULO III

### Artículo 12. Actualización de plantillas.

Las empresas vinculadas por este convenio, elaborarán las correspondientes relaciones de puestos de trabajo en cada uno de los centros, entregando una copia en el plazo de un mes de la entrada en vigor del mismo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras o a la Comisión Paritaria del Convenio, para su conocimiento.

### Artículo 13. Contrato de trabajo.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el ámbito del presente Convenio se regirán por las modalidades de contratación reflejadas en el mismo.

En los contratos celebrados en las empresas afectadas por el presente Convenio deberá figurar expresamente la denominación del mismo, la categoría profesional, el puesto de trabajo a ocupar, así como los datos que se recogen en el propio modelo oficial de contrato y los que se derivan de la relación contractual entre las partes. De acuerdo con la legislación, sobre los Derechos de Información a los Representantes Legales de los trabajadores y trabajadoras en Materia de Contratación, se les facilitará copia básica del contrato de trabajo.

Será función de los Comités de Empresa y/o de los Delegados / as del Personal, así como de las Secciones Sindicales, la vigilancia y control de que lo anteriormente expuesto se cumpla fielmente. En aquellas empresas donde no existan representantes de los trabajadores y trabajadoras, la función de vigilancia y control la desarrollará la Comisión Paritaria del Convenio.

#### 1-Modalidades de contratación.

##### A) Contrato indefinido.

B) Per obra o servici determinat: aplicable per a la prestació de serveis de duració incerta. La relació laboral romandrà vigent, per adscripció al centre de treball, mentre continue la prestació de l'activitat o servei per la qual es va establir la relació contractual, amb independència de l'empresa que la gestione.

C) Acumulació de tasques: aplicable de forma selectiva, en el cas d'increment conjuntural de la demanda de serveis assistencials i amb un duració màxima de dotze mesos dins d'un període de divuit mesos, comptats a partir de la data de formalització de la contractació. No es podrà contractar un altre treballador o treballadora per al mateix lloc de treball pel qual s'haja subscrit un contracte d'esta modalitat fins a almenys un any després d'haver finalitzat el dit contracte. En cas de fer-ho, el contracte així subscrit es convertirà en indefinit.

D) Contracte d'interinitat: quan es tracte de substituir treballadors i treballadores amb dret a la reserva del lloc de treball, així com els casos de substitució de plantilla, entre altres, per causa de permís, vacances, sanció, incapacitat temporal, descans per prescripció mèdica, excedència, etc., i així mateix per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de promoció o selecció per a la seu cobertura definitiva.

El contracte de treball haurà d'identificar el treballador substituït i la causa de substitució, indicant si el lloc de treball a exercir serà el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passe a exercir el lloc d'aquell.

E) Contracte en pràctiques: tindran una duració no inferior a dotze mesos prorrogables fins al límit legal. Les retribucions per a estos contractes seran del 100% del salari de la seua categoria.

F) Contractació a temps parcial: es tindrà en compte el que disposa la legislació vigent.

En qualsevol cas, per a cobrir possibles ampliacions de serveis, les empreses, abans de subscriure un altre contracte de treball a temps parcial, oferiran prèviament als treballadors incrementar el seu contracte fins a arribar a la jornada màxima legal.

## 2. Període de prova

S'establix un període màxim de prova en la contractació segons el que regula l'Estatut dels Treballadors, que és el següent:

Grup A: Sis mesos.

Grup B: Dos mesos.

Grup C: Quaranta-cinc dies.

Grup D: Trenta dies.

Grup E: Quinze dies.

El període de prova haurà de ser pactat per escrit i les parts contractants, durant la seua vigència, podran resoldre de forma unilateralment i lliurement la relació laboral sense necessitat de preavis i sense cap dret a indemnització.

## 3. Extinció de contracte

El preavis d'extinció de contracte que formula l'empresa haurà d'anar acompanyat de proposta de liquidació i amb quinze dies d'antelació al moment del cessament (quan el contracte siga de duració de sis mesos o més), i l'empresa haurà de pagar com a indemnització als treballadors i treballadores, tants dies com falten per als quinze de preavis.

La proposta de liquidació haurà d'especificar, amb tota claredat tots els conceptes que se li deuen al treballador o treballadora i les quanties corresponents.

Totes les liquidacions hauran de contindre la firma d'un representant sindical. Este representant serà preferentment de la secció sindical del sindicat a què estiga afiliat el treballador o treballadora. Si això no és possible, firmarà un membre del comité d'empresa o delegat de personal, o un representant de la secció sindical del sindicat més representatiu.

Quan la liquidació no compta amb el requisit del paràgraf anterior, la firma del treballador o treballadora només suposarà l'acreditació de la recepció de la notificació, sense tindre efectes alliberadors, llevat que el treballador o treballadora renuncie a este dret de forma expressa.

Quan s'extingisca la relació per dimissió del treballador o treballadora este haurà de preavisar a l'empresa amb l'antelació següent.

Grup A: Un mes.

B) Por obra o servicio determinado: Aplicable para la prestación de servicios de duración incierta. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.

C) Acumulación de tareas: Aplicable de forma selectiva, en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios asistenciales y con un duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. No se podrá contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo por el que se haya celebrado un contrato de esta modalidad hasta al menos un año después de haber finalizado dicho contrato. En caso de hacerlo, el contrato así celebrado se convertirá en indefinido.

D) Contrato de interinidad: Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como los casos de sustitución de plantilla, entre otros, por causa de permiso, vacaciones, sanción, incapacidad temporal, descanso por prescripción médica, excedencia, etc..., y asimismo para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.

El contrato de trabajo deberá identificar el trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

E) Contrato en prácticas: Tendrán una duración no inferior a doce meses prorrogables hasta el límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 100% del salario de su categoría.

F) Contratación a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En cualquier caso, para cubrir posibles ampliaciones de servicios, las empresas, antes de celebrar otro contrato de trabajo a tiempo parcial, ofrecerán previamente a los trabajadores incrementar su contrato hasta alcanzar la jornada máxima legal.

## 2-Período de prueba

Se establece un período máximo de prueba en la contratación a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como sigue:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: dos meses.

Grupo C: cuarenta y cinco días.

Grupo D: treinta días.

Grupo E: quince días.

El periodo de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

## 3. Extinción de contrato.

El preaviso de extinción de contrato que formula la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación y con quince días de antelación al momento del cese (cuando el contrato sea de duración de 6 meses o más), teniendo la empresa que abonar como indemnización a los trabajadores y trabajadoras, tantos días como falten para los quince de preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cantidades correspondientes.

Todos los finiquitos deberán contener la firma de un representante sindical. Este representante será preferentemente de la Sección Sindical del Sindicato al que esté afiliado el trabajador o trabajadora. Si no fuera posible lo anterior, firmará un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, o un representante de la Sección Sindical del Sindicato más representativo.

Cuando el finiquito no cuente con el requisito del párrafo anterior, la firma del trabajador o trabajadora sólo supondrá la acreditación de la recepción de la notificación, sin tener efectos liberatorios, salvo que el trabajador o trabajadora renuncie a tal derecho de forma expresa.

Cuando se extinga la relación por dimisión del trabajador o trabajadora éste deberá preavisar a la empresa con la antelación siguiente.

Grup A: un mes.

Grup B: Vint-i-cinc dies.  
Grup C: Vint dies.  
Grup D: Quinze dies.  
Grup E: Quinze dies.

La falta de preavís establert facultarà l'empresa per a deduir de les parts proporcionals que ha de pagar en el moment de la liquidació als treballadors i treballadores, l'equivalent diari del seu salari base per cada dia que falte en el reglamentari preavís anteriorment fixat.

Als efectes d'aplicació d'este article s'establixen els següents grups:

Grup A: director  
Grup B: Metge, Psicòleg, Advocat, Coordinador/a d'Infermeria, ATS/DUE, Fisioterapeuta, Treballador/a Social, Terapeuta Ocupacional i Coordinador/a de SAD, Educador Social.

Grup C: Oficial Administratiu, TASOC, Puericultor, Tècnic Superior en Educació Infantil, Monitor, Ajudant de coordinació de SAD i Coordinador de Serveis Generals.

Grup D: Auxiliar Administratiu, Auxiliar d'Infermeria, Auxiliar d'Ajuda Domicili i Cuiner.

Grup E: Auxiliars de Residència, Subaltern i Conductor de Vehicle Adaptat.

#### Article 14. Ingrés i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació seran coberts conforme al procediment següent:

1. Convocatòria interna. Tindran dret de preferència a cobrir les vacants existents els treballadors i les treballadores que pertanguen al mateix centre o servici en què es produïsca la vacant, i en el cas de no haver treballadors o treballadores interessats, els de la resta de l'empresa, sempre que reunisquen les condicions que s'exigisquen per a l'exercici del lloc de treball. Tots els treballadors i treballadores tindran dret a presentar-se a les dites places en igualtat de condicions.

2. Convocatòria externa. Si la plaça no es cobrixa a través del procediment anterior, es realitzarà per mitjà d'oferta externa i s'hauran de superar unes proves de capacitació per al treball que s'ha d'exercir, les dites proves seran adequades al perfil del lloc de treball i seran públiques abans de realitzar-se.

En ambdós casos, les empreses elaboraran els criteris de selecció amb la participació dels representants dels treballadors.

#### Article 15. Estabilitat de plantilles

1. Les empreses afectades per este conveni substituiran amb contractacions els treballadors i les treballadores que per raó d'incapacitat temporal, vacances, excedència, defunció, cessament, jubilació, acomiadament del treballador o qualsevol altra, deixen temporal o definitivament de prestar els seus serveis en l'empresa.

2. No obstant això, seran cobertes de forma prioritària amb treballadors i treballadores de la plantilla que no tinguen la jornada màxima legal.

3. Les dites contractacions es formalitzaran en un màxim de cinc dies, en els casos que estes contractacions estiguin previstes amb una antelació de 48 hores o més, com són les vacances, excedències, etc., les contractacions hauran d'estar formalitzades des del primer dia.

#### Article 16. Adequació de plantilles

Si com a conseqüència que en els plecs de condicions, l'administració exigix una reducció de personal en els centres o serveis, la nova empresa adjudicataria respecte a l'anterior, iniciarà conjuntament amb els representants dels treballadors un procés negociador per a adequar la plantilla a la nova situació amb preferència de continuïtat, en qualsevol cas, per al personal amb més antiguitat de la plantilla.

#### Article 17. Clàusula de subrogació del personal

A fi de mantindre l'estabilitat dels treballadors i treballadores en l'ocupació, aconseguir la professionalització del sector, i evitar en la mesura que es puga la proliferació de contenciosos, ambdues parts acorden la següent regulació:

Grup B: veinticinco dies.  
Grup C: veinte días.  
Grup D: quince días.  
Grup E: quince días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación a los trabajadores y trabajadoras, el equivalente diario de su salario base por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

A los efectos de aplicación de este artículo se establecen los siguientes grupos:

Grupo A: director.  
Grupo B: Médico, Psicólogo, Abogado, Coordinador de Enfermería, ATS/DE, Fisioterapeuta, Trabajador Social, Terapeuta Ocupacional y Coordinador de SAD, Educador social

Grupo C: Oficial Administrativo, TASOC, Puericultor, Técnico Superior en Educación infantil, Monitor, Ayudante de coordinación de SAD y Coordinador de Servicios Generales.

Grupo D: Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Ayuda Domicilio y Cocinero.

Grupo E: Auxiliares de Residencia, Subalterno y Conductor de Vehículo Adaptado.

#### Artículo 14. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan al mismo centro o servicio en el que se produzca la vacante, y en caso de no existir trabajadores o trabajadoras interesados, los del resto de la empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.

2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar, dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo y serán públicas antes de la realización de las mismas.

3. En ambos casos, las empresas elaborarán los criterios de selección con la participación de los representantes de los trabajadores

#### Artículo 15. Estabilidad de plantillas.

1. Las empresas afectadas por este convenio sustituirán con contrataciones a los trabajadores/as que por razón de incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación, despido del trabajador o cualquier otra, deje temporal o definitivamente de prestar sus servicios en la empresa.

2. No obstante, serán cubiertas de forma prioritaria con trabajadores / as de la plantilla que no tuviesen la jornada máxima legal.

3. Dichas contrataciones se formalizarán en un plazo máximo de cinco días, en los casos que estas contrataciones estén previstas con una antelación de 48 horas o más, como son vacaciones, excedencias, etc. las contrataciones deben de estar formalizadas desde el primer día.

#### Artículo 16. Adecuación de plantillas

Si como consecuencia de que en los pliegos de condiciones, la administración exigiese una reducción de personal en los centros o servicios, la nueva empresa adjudicataria con respecto a la anterior, iniciará conjuntamente con los representantes de los trabajadores un proceso negociador para adecuar la plantilla a la nueva situación con preferencia de continuidad, en cualquier caso, para el personal con más antigüedad de la plantilla.

#### Artículo 17. Cláusula de subrogación del personal.

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector, y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al terme de la concessió d'una contracta, bé siga la gestió d'un centre o el servei d'ajuda domiciliària, els treballadors i les treballadores de l'empresa contractista ixent passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta, la qual se subrogarà en tots els drets i obligacions sempre que es done algun dels següents supòsits:

a) Treballadors i treballadores en actiu que estiguin prestant els seus serveis amb una antiguitat mínima de cent vint dies, siga quina siga la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball. El dit termini d'antiguitat mínima, no serà d'aplicació en els casos en què la contractació s'haja produït per a substituir algun treballador o treballadora que tinga rescindida de forma definitiva la seua relació laboral amb l'empresa. Quan en el període comprés en els 120 dies anteriors a la finalització de la contracta, el treballador o treballadora haja finalitzat un contracte de treball i subscrit un altre sense solució de continuïtat, sota la mateixa o una altra modalitat contractual, operarà igualment la subrogació.

b) Treballadors i treballadores que en el moment del canvi de titularitat de la contracta es troben malalts, accidentats, en excedència, en el servei militar o en situació anàloga, sempre que hagen prestat els seus serveis en el centre de treball objecte de subrogació amb anterioritat a la suspensió del seu contracte de treball i que reunisquen l'antiguitat mínima estableguda en l'apartat a).

c) Treballadors i treballadores que amb contracte d'interinitat substituïsquen algun dels treballadors mencionats en l'apartat anterior.

d) Treballadors i treballadores de nou ingress que per exigències del client s'hagen incorporat al centre, com a conseqüència de l'ampliació del contracte dins dels cent vint últims dies.

e) Els treballadors i les treballadores incorporats per l'anterior titular a este centre de treball dins dels últims cent vint dies, continuaran pertanyent a la dita empresa, i no es produirà la subrogació mencionada llevat que s'acredite la seua efectiva incorporació al centre per algun dels supòsits anteriors.

2. La nova empresa adjudicataria del servei, comunicarà per mitjà de telegramma o carta notarial, a l'empresa cessant i a la Comissió Paritaria del present conveni, que és la nova adjudicataria del servei. Si no es compleix este requisit, la nova empresa adjudicataria automàticament i sense més formalitats se subrogarà amb tots els treballadors i treballadores que presten els seus serveis en el centre de treball objecte del canvi d'adjudicació.

3. L'empresa cessant, haurà de comunicar als treballadors i treballadores afectats, la pèrdua de l'adjudicació dels serveis, així com el nom de la nova empresa adjudicataria, tan prompte conege les dites circumstàncies.

4. La nova empresa adjudicataria haurà de respectar als treballadors i treballadores, tots els drets laborals que tinguen reconeguts en la seua anterior empresa, com ara categoria, salari, jornada, horari, antiguitat, etc. Així mateix, els treballadors i les treballadores percebran a càrrec de l'empresa cessant al finalitzar l'adjudicació, la liquidació dels havers pendents (parts proporcionals de gratificacions extraordinàries, vacances, etc.), que els puguen correspondre.

Als efectes de deixar constància de l'això, lliurà a tots els treballadors i treballadores, un document on es reflectisca el reconeixement dels drets de la seua anterior empresa, amb menció expressa a l'antiguitat i categoria, dins dels trenta dies següents a la subrogació.

5. Als efectes de subrogació, l'empresa cessant haurà de posar a disposició de l'empresa adjudicataria, en un termini mínim de tres dies hàbils abans que esta comence la prestació del servei o des que tinga coneixement directe de la subrogació, la documentació següent:

a) Certificat on hauran de constar els treballadors i les treballadores afectats per la subrogació, amb nom i cognoms, data de naixement, estat civil, DNI, número d'affiliació a la Seguretat Social, situació familiar (nombre de fills), categoria professional, i en general qualsevol altra dada que, respectant el dret constitucional a la intimitat del treballador o treballadora, li siguin requerits per l'empresa adjudicataria, als efectes de la subrogació.

1. Al término de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o el Servicio de Ayuda Domiciliaria, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. Dicho plazo de antigüedad mínima, no será de aplicación en los casos en que la contratación se haya producido para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva, su relación laboral con la empresa. Cuando en el periodo comprendido en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora hubiese finalizado un contrato de trabajo y celebrado otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, operara igualmente la subrogación.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, etc. siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad susciten a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

e) Los trabajadores y trabajadoras incorporados por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los últimos ciento veinte días, seguirán perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que se acredite su efectiva incorporación al centro por alguno de los supuestos anteriores.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio, comunicará mediante telegramma o carta notarial, a la empresa cesante y a la Comisión Paritaria del presente convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante, deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectadas, la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras, todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc.,. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.), que le pudieran corresponder.

A los efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todos los trabajadores y trabajadoras, un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional, y en general cualquier otro dato que, respetando el derecho Constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

b) Fotocòpia de les nòmines dels tres últims mesos, o període inferior, segons pertoque.

c) Certificat de la Tresoreria de la Seguretat Social, així com declaració jurada, d'estar al corrent de pagament. Este certificat haurà d'estar datat en algun dels tres últims mesos anteriors al canvi d'adjudicació.

d) Fotocòpia del TC1 i TC2 de cotització a la Seguretat Social dels tres últims mesos, o període inferior si és procedent.

e) Fotocòpia dels contractes de treball suscrits amb els treballadors i les treballadores afectats, en el cas que s'hagen concertat per escrit. En els casos que no existisca contracte per escrit, haurà d'lliurar relació nominal dels treballadors i treballadores afectats, amb expressa menció a l'antiguitat reconeguda en l'empresa, així com qualsevol altra dada que, respectant el seu dret constitucional a la intimitat, li siga requerit per l'empresa adjudicatària, als efectes de la subrogació.

f) Qualsevol altre document que, respectant el dret constitucional a la intimitat del treballador o treballadora, es requerisca com necessari per a la subrogació.

6. L'incompliment per part de l'empresa ixent dels requisits exposats en este article, no eximix de l'obligatorietat de la subrogació per part de la nova empresa adjudicatària.

7. Si l'empresa cessant té descoberts en la cotització de la Seguretat Social, dels treballadors i treballadores afectats per la subrogació, la nova empresa adjudicatària els subrogarà igualment, i estos hauran de formular per a això, la corresponent denúncia davant de l'autoritat laboral contra l'empresa cessant i contra l'empresa principal contractant del servei.

8. La nova empresa adjudicatària, d'acord amb la normativa vigent, quedará eximida de qualsevol responsabilitat per descobert en les cotitzacions a càrrec de l'empresa cessant, i serà responsable subsidiari amb esta última l'empresari principal o contractant del servei.

9. Els treballadors i les treballadores que no hagen gaudit de les seues vacances reglamentàries abans de produir-se la subrogació, les gaudiran íntegrament amb el nou adjudicatari del servei, el qual, no obstant això, només pagarà la part proporcional del període que a ell li corresponga i els treballadors i les treballadores en gaudiran de la resta, fins a completar el seu període de vacances, en qualitat de permís no retribuït. En qualsevol cas es respectarà el calendari de vacances que s'haguera fixat.

10. Si la subrogació implica treballadors i treballadores que realitzen la seua jornada en diversos centres de treball, i afecta a un o diversos d'ells el canvi d'adjudicació, l'empresa cessant i la nova adjudicatària del servei gestionaran la pluriocupació legal del treballador o treballadora. En estos casos les empreses afectades s'obliguen a colaborar conjuntament en els supòsits de IT, permisos, vacances, excepcions, etc., dels treballadors i treballadores pluriocupats, a fi que els que es troben en alguna de les situacions indicades anteriorment o qualsevol altra d'anàloga significació, continuen sempre el mateix règim en les empreses a què puguen pertànyer.

11. El punt anterior, només serà d'aplicació, en el cas que les empreses afectades, tenint preferència l'empresa cessant, no decidissen que els treballadors i les treballadores afectats únicament treballen per a un d'ells, sempre que siga en jornada completa.

12. No desapareix el caràcter vinculant de la subrogació en el cas que el contractant del servei el suspenga, si l'empresa cessant o els treballadors i treballadores els contractes de treball dels quals s'han vist resolts per motius d'esta suspensió, proven que el servei s'ha reiniciat per la mateixa o una altra empresa.

13. Els treballadors i les treballadores d'un centre de treball el tancament del qual siga causa o conseqüència de l'obertura d'un altre del mateix contractant, passaran a estar adscrits a este nou centre i s'incorporaran a la plantilla de l'empresa adjudicatària del servei del nou centre.

14. Igualment la nova empresa haurà de respectar les garanties sindicals d'aquells delegats de personal, membres del comité d'empresa i delegats sindicals, afectats per la subrogació.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses, o período inferior si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho Constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho Constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

7. Si la empresa cesante tuviese descubiertos en la cotización de la Seguridad Social, de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la nueva empresa adjudicataria subrogará igualmente a los mismos, debiendo estos formular para ello, la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra la empresa cesante y contra la empresa principal contratante del servicio.

8. La nueva empresa adjudicataria, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones a cargo de la empresa cesante, siendo responsable subsidiario con esta última el empresario principal o contratante del servicio.

9. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación, disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual, no obstante, solo abonará la parte proporcional del período que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su período vacacional, en calidad de permiso no retribuido. En cualquier caso se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

10. Si la subrogación implicase a trabajadores y trabajadoras que realizasen su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno o varios de ellos el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora. En estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excepciones, etc., de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados, a fin de que los que se encuentren en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

11. El punto anterior, solo será de aplicación, en caso de que las empresas afectadas, teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que los trabajadores y trabajadoras afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

12. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.

13. Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo contratante, pasarán, a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

14. Igualmente la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, afectados por la subrogación.

15. La relació laboral entre l'empresa cessant i els treballadors i les treballadores afectats, només s'extingirà en el moment que es produïsca la seua subrogació per la nova empresa adjudicatària del servici.

16. L'aplicació d'este article serà d'obligat compliment per a les parts afectades pel canvi d'adjudicació de servici: empresa cessant, nova empresa adjudicatària del servici i empresa contractant, siga quin siga el seu estatus o configuració jurídica i el personal afectat.

#### Article 18. Mobilitat funcional

La mobilitat en el lloc de treball només serà possible excepcionalment si hi ha raons tècniques i organitzatives, (accidents, IT imprevista i aquelles contingències que no es puguen prever amb antelació), estiguen justificades les necessitats peremptòries de l'activitat i esta situació siga comunicada prèviament als representants dels treballadors i treballadores.

Si es necessita destinar als treballadors i treballadores a tasques corresponents a una categoria inferior, serà necessari l'informe previ del comité d'empresa, delegats sindicals o delegats de personal, i els treballadors i les treballadores percebren durant este temps el salari corresponent a la seu categoria professional.

Per als treballs d'inferior categoria mai es podran superar els tres mesos en un període d'un any o de sis mesos en tres anys.

Quan es destine als treballadors i treballadores a tasques corresponents a una categoria superior, però no és procedent legalment l'ascens, els treballadors i les treballadores tindran dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment realitzen.

#### CAPÍTOL IV Formació

#### Article 19. Comissió Sectorial de Formació

En el marc del present conveni es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Sectorial de Formació, que estarà composta al 50% per les parts firmants del conveni, igualment es comunicrà la seu constitució a les Comissions del FORCEM o aquelles que les substituïsquen, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

#### Article 20. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seu formació i promoció professional, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni, tindran dret a vore facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment i a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball.

La formació i capacitat del treballador o treballadora que preste els seus serveis en l'empresa i, d'acord amb les necessitats d'esta, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provindre de la capacitat i coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.

Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció, és la formació. En conseqüència la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa esta es compromet a vincular la formació als distints processos de la carrera dels treballadors i treballadores i a la promoció.

#### Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

A) Adaptació del titular al lloc de treball i a les modificacions d'este.

15. La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados, solo se extinguirá en el momento que se produzca la subrogación de los mismos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

16. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que sea su status o configuración jurídica y el personal afectado.

#### Artículo 18. Movilidad funcional

La movilidad en el puesto de trabajo solo será posible excepcionalmente si existen razones técnicas y organizativas, (accidentes, IT imprevista y aquellas contingencias que no se puedan prever con antelación), estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada previamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Si se precisará destinar a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del Comité de Empresa, Delegados Sindicales o Delegados de Personal, y los trabajadores y trabajadoras percibirán durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional.

Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrán superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años.

Cuando se destine a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legalmente el ascenso, Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

#### CAPITULO IV Formación

#### Artículo 19. Comisión sectorial de formación

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del convenio, igualmente se comunicara su constitución a las Comisiones del FORCEM o aquellas que las sustituyan, tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana como en el Estatal.

#### Artículo 20. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

#### Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.

C) Especialització, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.

D) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals.

E) Coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.

F) Adaptar la mentalitat dels treballadors i treballadores cap a una direcció participativa.

G) Ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.

H) Conéixer les condicions laborals del seu lloc de treball per a evitar els riscos laborals i promoure hàbits saludables.

I) Afavorir l'accés de la dona i de l'home en igualtat de condicions a categories superiors i a llocs directius.

J) Desenvolupar plans de formació orientats a l'adquisició de competències professionals dels treballadors a través de processos formatius que puguen ser objecte d'acreditació.

#### Article 21. Desenvolupament de la formació

1. La Comissió Sectorial de Formació a través d'un estudi detallat determinarà les necessitats de formació basant-se en les quals s'elaborarà, en els tres primers mesos, a l'entrada en vigor del present conveni un pla de formació, amb el consegüent calendari anual de cursos a realizar per les empreses, així com la petició a la Comissió General de Formació Contínua d'aquells cursos que s'entenga que han de ser finançats per esta.

2. La formació s'impartirà preferentment durant la jornada laboral. En els casos d'aquells cursos que es programen fora de la jornada laboral del treballador o treballadora, el 50% del temps emprat en la formació serà considerat com jornada efectiva de treball.

3. Els treballadors i les treballadores de l'empresa i especialment els que exercisquen llocs de treball de direcció orgànica, estan obligats a prestar el seu suport ple al Pla de Formació, quan els siga requerit en activitats d'este i en l'àrea de la seua competència.

4. La formació dels treballadors i treballadores s'efectuarà a través de la mateixa empresa o per mitjà de concert amb centres oficials o reconeguts, i es realitzarà preferentment en els locals de la mateixa empresa.

5. Els treballadors i les treballadores assistent als curssets programats hauran de presentar necessàriament un justificant d'assistència a estos, així com una memòria on s'arrepleguen les matèries estudiades en el dit curs. A esta memòria tindran accés els treballadors i les treballadores als quals els puga resultar d'interès.

6. Els treballadors i les treballadores de l'empresa podran presentar a la representació dels treballadors i treballadores o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de Formació. Els dits suggeriments es faran arribar a la Comissió Sectorial de Formació.

7. Tots els treballadors i treballadores, independentment del grup professional a què pertanguen, tindran accés als cursos, seminaris conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitza l'empresa sempre que estiguin relacionat amb el seu lloc de treball.

8. D'acord amb el que preveu l'art. 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la formació i promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència de cursos de formació, o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

#### Article 22. Cost de la formació

Per a portar a terme els Plans de Formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del conveni, que es despleguen en virtut dels Acords Nacionals de Formació subscrits o normativa que el substituïsca, les empreses afectades pel present conveni col·lectiu hauran de

B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

D) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.

E) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

F) Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.

G) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

H) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.

I) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.

j) Desarrollar Planes de formación orientado a la adquisición de competencias profesionales de los trabajadores a través de procesos formativos que pudieran ser objeto de acreditación.

#### Artículo 21. Desarrollo de la formación

1. La Comisión Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación a partir de las cuales se elaborará, en los tres primeros meses, desde la entrada en vigor del presente Convenio un plan de formación, con el consiguiente calendario anual de cursos a realizar por las empresas, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua; o aquella que la sustituya, de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, el 50% del tiempo empleado en la formación será considerado como jornada efectiva de trabajo.

3. Los trabajadores de la empresa y especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, están obligados a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

4. La formación de los trabajadores se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa

5. Los trabajadores asistentes a los cursos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.

6. Los trabajadores de la empresa podrán presentar a la representación legal de los trabajadores o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión Sectorial de Formación.

7. Todos los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

8. De conformidad con lo previsto en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 22. Coste de la formación.

Para llevar a término los Planes de Formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud de los distintos Acuerdos Nacionales de formación o normativa que lo sustituya, las empresas afectadas por el presente Convenio

solicitar els fons necessaris per a el seu finançament en la forma i condicions establides en el dit acord.

#### Article 23. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprovechament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en els dits cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

#### Article 24. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a la seua assistència a cursos els treballadors i les treballadores que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguem exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs. Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord, en el cas de no existir estos, per la Comissió Sectorial de Formació a la vista de les sol·licituds.

### CAPÍTOL V Seguretat i salut laboral

#### Article 25. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut

En el marc del present conveni i com a òrgan de participació en la matèria, es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Sectorial de Seguretat i salut laboral que tindrà una composició paritària de quatre membres per cada una de les parts firmants del conveni. La dita comissió tindrà com a objectiu coordinar el desenvolupament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, el reglament que la desplega i dels acords adoptats en el present conveni per al sector.

#### Article 26. Salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret mencionat suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals. Així mateix, tenen el dret de participar en la política de la seua empresa o centre de treball. Els treballadors hauran de cooperar amb l'empresa perquè esta puga garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la pròpia seguretat i salut dels treballadors.

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals per mitjà de l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents. L'empresa garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i a l'ambient laboral en què es duga a terme. Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb l'informe previ dels representants dels treballadors, o en cas de no haver-ne, de la Comissió Paritària del Conveni, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc. Es portaran a terme respectant el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors afectats i no podran ser usats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

Els treballadors tenen dret a ser informats sobre totes les qüestions de salut laboral que afecten l'empresa en el seu conjunt com de cada tipus de lloc de treball o funció.

Quan els treballadors i les treballadores realitzen les seues activitats en contacte directe amb usuaris que patisquen qualsevol malaltia

Colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.

#### Artículo 23. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

#### Artículo 24. Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores que esté desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo, en el caso de no existir estos, por la Comisión Sectorial de Formación a la vista de las solicitudes

### CAPITULO V Seguridad y salud laboral

#### Artículo 25. Comisión sectorial de seguridad y salud

En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Seguridad y salud laboral que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio. Dicha Comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente Convenio para el sector.

#### Artículo 26. Salud laboral

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así mismo, tiene el derecho de participar en la política de su empresa o centro de trabajo. Los trabajadores deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, o en caso de no haber, de la Comisión Paritaria del Convenio, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

Cuando los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus actividades en contacto directo con usuarios que padeczan cualquier enfermedad

infectocontagiosa, hauran de ser informats de la dita circumstància per les empreses, les quals els hauran de facilitar els mitjans de protecció necessaris per a evitar contagis.

L'empresa haurà de consultar als treballadors i permetre la seu participació, en el marc de totes les qüestions que afecten la seguretat i la salut en el treball, i en particular, en l'elaboració dels plans de prevenció i en les evaluacions de riscos que hagen de realitzar-se, tot això de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (en endavant LPRL).

Així mateix, l'empresari haurà de consultar als treballadors, amb caràcter previ, la contractació dels serveis de prevenció.

En les empreses que compten amb representants dels treballadors, els drets d'informació, consulta i participació seran exercits per estos, sense perjudici dels drets que als treballadors els atribuïx la LPRL.

Els delegats de prevenció constituïxen la representació autònoma dels treballadors en matèria de salut i seguretat. Atesa la importància que la LPRL atribuïx a estos delegats i amb l'objectiu que puguen complir amb les funcions que la llei mencionada els encomana disposaran d'un crèdit horari mínim anual de 40 hores per a la seua formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense càrrec al crèdit horari sindical que si és el cas tinguen, ni del previst per a l'exercici de les seues facultats i competències recollides en la LPRL Este temps dedicat a la formació serà considerat a tots els efectes temps de treball i el seu cost mai recaurà sobre els delegats de prevenció. La formació en matèria de prevenció haurà de ser facilitada i costejada pels empresaris i convindran la seua realització amb les organitzacions sindicals.

Així mateix, els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari addicional de 15 hores mensuals per al desenvolupament de funcions que la LPRL els encomana. A este nombre d'hores no se li podrán computar les que s'utilitzen en aquelles situacions que en la llei es recullen i per a les quals s'habilita un crèdit horari específic.

Dins dels plans formatius que les empreses han d'escometre anualment i de conformitat amb l'article 19 de la LPRL, cada any s'impartirà a cada u dels treballadors una formació teòrica i pràctica de 10 hores mínimes. El disseny, la duració i els continguts de la dita formació es portarà a terme per la Comissió Sectorial de Formació.

La formació es facilitarà tant en el moment de la seua contractació, com quan es produïsquen canvis en les seues funcions o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació haurà d'estar centrada específicamente en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. Haurà d'impartir-se sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o si no, en altres hores amb descompte en aquella del temps invertit en esta.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la resta de normativa d'aplicació serà el referent que guie les actuacions de l'empresari en matèria de salut i seguretat i constituiran el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de prevenir els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

#### Salut laboral i drogodependències

El consum de drogues implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues (fundamentalment alcohol i tabac) en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. És per això que s'estima convenient incloure en este conveni el següent pla integral en les seues vessants preventiva, assistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntària i planificada:

– Preventiva. Es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promogueren hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

– Assistencial i voluntària. Es facilitarà tractament a aquells treballadors/as que ho sol·liciten voluntàriament. A l'efecte, es realitzaran i

infecto-contagiosa, deberán ser informados de dicha circunstancia por las empresas, las cuales deberán facilitarles los medios de protección necesarios para evitar contagios.

La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Así mismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

Los delegados de prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encarga, dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 40 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados de prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por los empresarios y convendrán su realización con las organizaciones sindicales.

Así mismo, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encarga. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, en cada año se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica de 10 horas mínimas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión Sectorial de Formación.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

#### Salud laboral y drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, assistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

– Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

– Asistencial y voluntaria. Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto,

aplicaran programes d'assistència específics pels serveis de preventió.

– Reinsertiva. L'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

– No sancionadora. El fet que un treballador o treballadora decidís acollir-se a un programa de tractament de deshabituació no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la seua reincorporació immediata al seu lloc de treball.

– Participativa. Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o si no n'hi ha als treballadors.

La Comissió Paritària del conveni concretarà les mesures ací exposades en un programa d'actuació que serà d'aplicació.

## CAPÍTOL VI

### Article 27. Jornada i horari de treball

1. La jornada tindrà caràcter anual de 1.792 hores. La jornada màxima setmanal serà de 40 hores. A partir de l'1 de gener de 2008 la jornada laboral anual màxima serà de 1.784 hores.

2. Els treballadors i les treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 dies sense interrupció, i tindran com a mínim un cap de setmana lliure (dissabte i diumenge) al mes, a estos efectes, de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores, es fixaran criteris de rotació entre els treballadors i les treballadores d'un mateix servei.

3. Els treballadors i les treballadores del servei d'ajuda a domicili amb contracte a temps parcial realitzaran la seua jornada de forma continuada, excepte exprés pacte de les parts o serveis que per estar expressament determinats per l'administració, hagen de realitzar-se en jornada partida.

Les empreses es comprometen a augmentar les jornades parcials, fins a la jornada màxima setmanal estableida en el present conveni, a mesura que vagen sorgint nous serveis; sempre que l'augment de jornada resulte compatible amb la zona geogràfica i l'horari que estiguin realitzant els treballadors i les treballadores, a estos efectes tindran preferència els treballadors i les treballadores amb major antiguitat.

La prestació del servei d'ajuda a domicili tindrà lloc en horari diürn, i la prestació en dies laborables es realitzarà de dilluns a divendres, a excepció de les jornades establecides per a cobrir els serveis dels dissabtes, diumenges i festius, i aquelles establecides a fi d'atendre serveis nocturns.

4. Els treballadors i les treballadores que utilitzen pantalles d'ordinador, amb exposicions de dues o més hores, continuades, i no puguen realitzar menudes interrupcions o alternances amb altres tasques, disporan d'una pausa de 15 minuts per cada dos hores de treball en estes.

5. Es considerarà com a temps de treball efectiu el descans de 30 minuts durant la jornada continuada, així com el temps proporcional en aquelles jornades continuades de 6 o més hores.

6. Tindran totes elles la consideració de treball efectiu, tant les hores que es dediquen a l'assistència als usuaris, com les emprades en desplaçaments entre serveis i les que es destinen a reunions de coordinació i control.

7. No es podran realitzar mes de nou hores de treball efectiu, llevat que hi haja un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores.

8. A causa de la idiosincrasia del centre i a la seua missió de servei continuat les 24 hores del dia, les hores d'excés que hagen de realitzar-se sobre la jornada habitual en funció de la cobertura de les possibles vacants temporals i esporàdiques, tindran de per si la consideració d'hores extres.

a) També tindran la consideració d'hores extraordinàries, aquelles que considerades en el seu conjunt diari, setmanal, mensual, o anual, excedisquen de la jornada pactada en el present conveni.

se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

– Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

– No sancionadora. Todo trabajador o trabajadora que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

– Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

La Comisión Paritaria del Convenio concretará las medidas aquí expuestas en el programa de actuación que será de aplicación.

## CAPITULO VI

### Artículo 27. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada tendrá carácter anual de 1792 horas. La jornada máxima semanal será de 40 horas. A partir del 1 de enero de 2008 la jornada laboral anual máxima será de 1784 horas

2. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días sin interrupción, teniendo como mínimo un fin de semana libre(sábado y domingo) al mes, fijándose a estos efectos, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, criterios de rotación entre los trabajadores y trabajadoras de un mismo servicio.

3. Los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio con contrato a tiempo parcial realizarán su jornada de forma continuada, salvo expreso pacto de las partes o servicios que por venir expresamente determinados por la administración, deban realizarse en jornada partida.

Las empresas se comprometen a aumentar las jornadas parciales, hasta la jornada máxima semanal establecida en el presente Convenio, a medida que vayan surgiendo nuevos servicios; siempre y cuando el aumento de jornada resulte compatible con la zona geográfica y horario que viniesen realizando los trabajadores, teniendo preferencia a estos efectos los trabajadores y trabajadoras con mayor antigüedad.

La prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio tendrá lugar en horario diurno, y la prestación en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados, domingos y festivos, y aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

4. Los trabajadores que utilicen pantallas de ordenador, con exposiciones de 2 o más horas, continuadas, y no pudiesen realizar pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada dos horas de trabajo en las mismas.

5. Se considerara como tiempo de trabajo efectivo el descanso de 30 minutos durante la jornada continuada, así como el tiempo proporcional en aquellas jornadas continuadas de 6 o más horas.

6. Tendrán todas ellas la consideración de trabajo efectivo, tanto las horas que se dediquen a la asistencia a los usuarios, como las empleadas en desplazamientos entre servicios y las que se destinan a reuniones de coordinación y control.

7. No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

8. Debido a la idiosincrasia del Centro y a su misión de servicio continuado las 24 horas del día, las horas de exceso que deban realizarse sobre la jornada habitual en función de la cobertura de las posibles vacantes temporales y esporádicas, tendrán de por si la consideración de horas extraordinarias.

a) También tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal, mensual, o anual, excedan de la jornada pactada en el presente Convenio.

b) La realizació de les dites hores extraordinàries serà voluntària per a situacions excepcionals i es pactaran amb els representants dels treballadors i treballadores.

c) Les dites hores, tant si es compensen de forma horària, com si han de pagar-se, tindran un recàrc del 75% sobre el valor del salari / hora ordinària.

Formula del càlcul hora ordinària:

Salari base (7 dies) + Plus percebuts (7 dies) + Pagues Extras (7 dies) hores setmanals

e) La seu remuneració s'efectuarà a raó de l'import unitari per a cada categoria a tant alçat fixat pel present conveni.

f) Les dites hores no podran, en tot cas, superar el límit màxim legal establiti per l'ordenament jurídic.

9. Anualment, i en el primer mes de cada any, s'elaboraran per l'empresa, amb acord previ amb el comitè d'empresa, delegats de personal i seccions sindicals, un calendari en què s'establisquen els torns i horaris, i se'n publicarà una còpia en el tauler d'anuncis. A més, trimestralment es realitzaran revisions del còmput d'hores, a fi d'intentar corregir els excessos que s'hagen produït.

#### Article 28. Torn fix per raons especials

El treballador que tinga sota la seua custòdia un menor d'edat amb una minusvalidesa reconeguda per l'organisme competent, tindrà dret a la realització de torn fix en el centre de treball en què realitze les seues funcions.

La concessió d'estos torns no podrà superar el 20% dels treballadors assignats a cada servici del centre i s'establiran de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

#### Article 29. Vacances

1. El període de vacances anuals serà retribuït amb l'equivalent al salari base i els altres plus que estiguem percebent.

2. La duració es fixa en un mes natural, que s'haurà de gaudir de forma continuada, en els mesos de juny, juliol, agost i setembre, llevat de pacte exprés a l'efecte entre l'empresa i els representants, respectant-se sempre els següents criteris:

a) El règim de torns de vacances s'establirà pel sistema de rotació del personal en el període de vacances. Este sistema serà anual i es realitzarà el primer any per acord, i si no n'hi ha, per mitjà de sorteig entre els treballadors i les treballadores.

A l'efecte es constituiran els corresponents torns de vacances amb una antelació d'almenys 4 mesos al començament del període de vacances.

b) L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes pagables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera, que en estos casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal. No s'hi inclouran els festius que no siguen diumenge. Si la tornada de les vacances coincideix amb el dia lliure, este haurà de respectar-se i es reiniciarà el treball l'endemà.

c) Una vegada iniciat el seu gaudi, si es produeix situació d'Incapacitat Temporal (IT) el dit període no s'interromp ni és commutable per nous períodes. Els treballadors, en este cas, tindran dret a les seues percepcions salarials a raó de la totalitat dels seus havers durant la duració de les vacances. Una vegada fixat el període de vacances i abans de començar a gaudir-lo, si es produeix una situació d'accident laboral, es començaran a gaudir en el moment de l'alta, sempre que esta es produïsca durant l'any natural de referència.

d) Les vacances han de gaudir-se durant l'any natural, no és possible acumular-les a anys següents ni poden ser compensables econòmicament excepte els casos de liquidació per acabament. Per això, siga quina siga la causa, el no gaudi durant l'any natural suposa la pèrdua de les vacances o de la fracció pendente de gaudi.

e) En aquells casos que no s'haja completat l'any de treball efectiu, tindran dret a la part proporcional, i es computaran per mes sencer les fraccions inferiors a este període.

3. Quan les vacances no es gaudisquen de forma continuada, la seua duració serà de trenta dies naturals.

b) La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria para situaciones excepcionales y se pactaran con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

c) Dichas horas, tanto si se compensan de forma horaria, como si han de abonarse, tendrán un recargo del 75% sobre el valor del salario / hora ordinaria.

d) Formula del càlcul hora ordinària:

Salario base (7 días) + Pluses percibidos (7 días) + Pagas Extras (7 días) horas semanales

e) Su remuneración se efectuara a razón del importe unitario para cada categoría a tanto alzado fijado por el presente Convenio.

f) Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo legal establecido por el Ordenamiento Jurídico.

8. Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaboraran por la empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, publicando una copia en el tablón de anuncios. Además, trimestralmente se realizarán revisiones del cómputo de horas, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieran producido.

#### Artículo 28. Turno fijo por razones especiales.

El trabajador que tenga bajo su custodia un menor de edad con una minusvalía reconocida por el organismo competente, tendrá derecho a la realización de turno fijo en el centro de trabajo en el que realice sus funciones.

La concesión de estos turnos no podrá superar el 20% de los trabajadores asignados a cada servicio del centro y se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 29. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales será retribuido con el equivalente al salario base y demás pluses que viniera percibiendo.

2. La duración se fija en un mes natural, debiendo disfrutarse de forma continuada, en los meses de junio, Julio, agosto y septiembre, salvo pacto expreso al efecto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones, se establecerá por el sistema de rotación del personal en el período vacacional. Dicho sistema será anual, realizándose el primer año por acuerdo y si no existiera este, mediante sorteo entre los trabajadores y trabajadoras.

A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones con una antelación, de al menos, 4 meses al comienzo del período vacacional.

b) El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. No incluirán como período vacacional, los festivos que no sean domingo. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

c) Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de I.T. dicho período no se interrumpe ni es commutable por nuevos períodos. Los trabajadores, en este caso, tendrán derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones. Una vez fijado el período vacacional y antes de comenzar su disfrute, si se produjese una situación de accidente laboral, se comenzarán a disfrutar en el momento del alta, siempre que esta se produzca durante el año natural de referencia.

d) Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

e) En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional, computándose por mes entero las fracciones inferiores a este período.

3. Cuando las vacaciones no se disfruten de forma continuada, la duración de las mismas será de 30 días naturales.

4. Si per necessitats del servei, amb acceptació de l'affectat, o amb sol·licitud prèvia del treballador o treballadora i amb el coneixement previ dels representants legals, algun treballador o treballadora gaudix les seues vacances fora del període establetit, esta situació no afectarà la rotació del torn dels altres treballadors o treballadores que s'hi puguen vore implicats.

## CAPÍTOL VII

### Article 30. Estructura retributiva

Les retribucions es pagaran mensualment i seran percebudes pel personal com a màxim als cinc dies naturals a l'acabament del mes, amb l'única excepció de les percepcions de còmput superior al mes. L'estructura retributiva del present conveni serà la següent:

a) Salari base: és la part de la retribució dels treballadors fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb independència de la remuneració que corresponga per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància i que queden reflectides en la taula salarial del present acord.

b) Gratificacions extraordinàries: es pagaran dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, la primera amb meritació de l'1 de gener al 30 de juny i pagament abans del dia 20 del mes de juny i la segona amb meritació de l'1 de juliol al 31 de desembre i pagament abans del dia 15 de desembre, equivalents a una mensualitat de salari base.

Estes dues pagues seran proporcionals si la prestació del servei al venciment dels mesos indicats és inferior a sis mesos. Per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, les pagues extraordinàries es podran prorratejar. Si no hi ha representants legals dels treballadors, se sol·licitarà autorització a la comissió paritària.

c) Plus de nocturnitat: s'establix en la quantitat reflectida en la taula salarial, per nit treballada.

d) Plus de festius: s'establix en la quantitat reflectida en la taula salarial, per festiu treballat.

e) Plus de diumenges i festius: els treballadors del servei d'ajuda a domicili que hagen de treballar en diumenge o festiu, percebren les retribucions d'estos dies incrementades en un 50%. S'exceptuen d'aquest increment els treballadors i les treballadores contractats exclusivament per a prestar servis en estos dies.

f) Plus compensatori: S'establix un complement denominat "Plus Compensatori", que es pagarà als treballadors i treballadores que realitzen tasques en diumenges en aquelles empreses que a l'entrada en vigor del present conveni estiguin pagant algun complement per esta circumstància. La seua quantia queda recollida en la taula salarial del present conveni

g) Plus de major responsabilitat: quan algun treballador o treballadora exercisa tasques de coordinació dins del seu grup professional se li retribuirà amb un plus del 5% del seu salari base.

h) Plus d'Assistència: s'establix segons les taules. Té caràcter mensual incloent-hi vacances. Este plus sofrirà una minoració del 25% del seu import mensual en cas de no assistència al lloc de treball d'un dia al mes, d'un 50% en el cas de no assistència al lloc de treball de dos dies al mes i d'un 75% en el cas de no assistència al lloc de treball de tres o més dies al mes. Estes minoracions no tindran efecte en els supòsits en què la no assistència al lloc de treball siga per causes degudes a incapacitat temporal derivada de malaltia greu o que comporte internament hospitalari, accident laboral o malaltia professional i la concessió d'alguns dels permisos regulats per la legislació i el present conveni.

### Article 31. Complement Personal de Garantia

Els treballadors i les treballadores que estiguin percebent alguna quantitat com a CPG, no voran disminuït ni incrementat el seu import per l'aplicació del present conveni.

### Article 32. Retribucions en cas d'Incapacitat Temporal

4. Si por necesidades del servicio, con aceptación del afectado, o previa solicitud expresa del trabajador o trabajadora y previo conocimiento de los representantes legales, algún trabajador disfrutase sus vacaciones fuera del período establecido, esta situación no afectará a la rotación del turno de los demás trabajadores que se pudieran ver implicados.

## CAPITULO VII

### Artículo 30. Estructura retributiva.

Las retribuciones se abonarán mensualmente, y serán percibidas por el personal como máximo a los cinco días naturales a la finalización del mes, con la única excepción de las percepciones de cómputo superior al mes. La estructura retributiva del presente convenio será la siguiente:

a) Salario base: Es la parte de la retribución de los trabajadores fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia y que quedan reflejadas en la tabla salarial del presente acuerdo.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonaran dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono antes del día 20 del mes de junio y la segunda con devengo del 1 de Julio al 31 de diciembre y abono antes del día 15 de diciembre, equivalentes a una mensualidad de salario base.

Estas dos pagas serán proporcionales si la prestación del servicio al vencimiento de los meses indicados es inferior a seis meses. Por acuerdo entre la empresa y los Representantes legales de los trabajadores, las pagas extraordinarias se podrán prorratear. Si no hubiese Representantes legales de los trabajadores se solicitará autorización a la comisión paritaria.

c) Plus de nocturnidad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en la tabla salarial, por noche trabajada.

d) Plus de festivos: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en la tabla salarial, por festivo trabajado.

e) Plus de domingos y festivos: Los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio que deban trabajar en domingo o festivo, percibirán las retribuciones de dichos días incrementadas en un 50%. Se exceptúan de este incremento los trabajadores contratados exclusivamente para prestar servicios en estos días

f) Plus compensatorio: Se establece un complemento denominado "Plus Compensatorio", que se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen tareas en domingo en aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente convenio estuvieran abonando algún complemento por esta circunstancia. La cuantía del mismo queda recogida en la tabla salarial del presente convenio

g) Plus de mayor responsabilidad: Cuando algún trabajador ejerza tareas de coordinación dentro de su grupo profesional se le retribuirá con un plus del 5% de su salario base.

h) Plus de asistencia: se establece según tablas. Tiene carácter mensual incluyendo vacaciones. Este plus sufrirá una minoración del 25% de su importe mensual en caso de inasistencia al puesto de trabajo de un día al mes, de un 50% en el caso inasistencia a puesto de trabajo de dos días al mes y de un 75% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de tres o más días al mes. Estas minoraciones no tendrán efecto en los supuestos en que la inasistencia al puesto de trabajo sea por causas debidas a incapacidad temporal derivada de enfermedad grave o que conlleve internamiento hospitalario, incluido las intervenciones quirúrgicas ambulatorias, accidente laboral o enfermedad profesional y la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

### Artículo 31. Complemento personal de garantía.

Los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo alguna cantidad como CPG, no verán disminuidos ni incrementados el importe de los mismos por la aplicación del presente Convenio.

### Artículo 32. Retribuciones en caso de incapacidad temporal.

S'establix un salari de compensació la quantia del qual serà la necessària per a aconseguir el 100% en casos d'Incapacitat Temporal causada per accident laboral o malaltia professional.

#### Article 33. Despeses de desplaçaments i comunicacions telefòniques

1. Quan per a la realització del servei resulte necessària la utilització de mitjans de transport, les despeses de desplaçament dels treballadors i treballadores seran a càrrec l'empresa, de qualsevol de les formes següents:

a) Fent-se càrrec de l'import del transport en mitjans públics (autobús, taxi, etc.).

b) Facilitant el transport en vehicle de l'empresa

c) Pagant 0,19 euros per quilòmetre si el treballador es desplaça amb el seu propi vehicle El preu de km/h serà incrementat en la mateixa quantitat, que en cada moment l'ordre EHA/3771/2005, de 2 de desembre, estableixca, o una altra que la substituïsca.

Aquells desplaçaments que tinguen lloc des de la seu de l'empresa al primer domicili de l'usuari i de l'últim domicili de l'usuari a la seu de l'empresa, seran considerats despeses de desplaçament sempre que els treballadors estiguin obligats a utilitzar el vehicle propi dins de la jornada laboral.

2. En els casos que en els desplaçaments realitzats en l'exercici de les funcions laborals dels treballadors, s'haja de fer algun dinar o sopar, o pernoctar fora del domicili del centre de treball, l'empresa es farà càrrec de les despeses avançant els diners necessaris per a això, i el personal, posteriorment, haurà de justificar les despeses amb la presentació de les factures corresponents.

3. Així mateix, en el servei d'ajuda a domicili, l'empresa negociarà amb els representants dels treballadors, la forma de reintegrar les despeses en telefonades que el treballador haja de realitzar per a comunicar qualsevol tipus d'incidències dins de l'exercici del seu treball.

#### Article 34. Subvenció del permís de conduir

Es pagarà el 100% per a l'obtenció del permís de conduir sempre que siga l'empresa la que ho sol·licite als treballadors i treballadores o estiga obligada per imperatius legals, així com les despeses derivades de la renovació dels permisos de conduir que siguin imprescindibles per a la seua labor professional.

#### Article 35. Bestretes salarials

Els concediran bestretes, per una sola vegada a l'any, de fins al 50% del salari base mensual. Per a la concessió de bestretes superiors a la xifra indicada, serà necessari l'acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora, tant en la quantia com en el termini de devolució.

#### Article 36. Clàusula de desvinculació

Les empreses que acrediten que el compliment de les condicions econòmiques establides en el present conveni les portaria inevitablement al tancament definitiu de l'empresa, podrán quedar exemptes del seu compliment, si bé quedaran obligades a incrementar les retribucions dels seus treballadors i treballadores en el percentatge que la Comissió Paritària determine per a cada cas.

A l'efecte de poder acollir-se a l'exemció estableida en el punt anterior, serà necessari que les empreses ho sol·liciten i acrediten davant de la Comissió Paritària, de forma fefaent, en el termini de tres mesos des de la publicació del conveni, que l'aplicació de les condicions econòmiques establides en este, les durien al tancament definitiu de la seua activitat. I només en el cas que la Comissió Paritària estime que el compliment de les dites condicions econòmiques siga la causa directa del tancament de l'empresa, podrán estes deixar d'aplicar-les.

A partir de la data de la sol·licitud de desvinculació per part de les empreses afectades, s'establix un període màxim de tres mesos per a la resolució.

A l'efecte de constatar la impossibilitat d'aplicar les condicions econòmiques establides en el present conveni, les empreses hauran d'aportar a la Comissió Paritària, tota aquella documentació que els siga requerida per esta per a conéixer la seua situació econòmica real.

Se establece un salario de compensación cuya cuantía será la necesaria para alcanzar el 100% en casos de Incapacidad Temporal causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

#### Artículo 33. Gastos de desplazamientos y comunicaciones telefónicas

1. Cuando para la realización del servicio resulte necesaria la utilización de medios de transporte, los gastos de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras correrán a cargo la empresa, de cualquiera de las siguientes formas:

a) Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

b) Facilitando el transporte en vehículo de la empresa

c) Abonando 0,19 Euros por Kilómetro si el trabajador se desplaza con su propio vehículo. El precio de km. /h será incrementado en la misma cantidad, que en cada momento la orden EHA/3771/2005 de 2 de diciembre establezca, u otra que la sustituya.

Aquellos desplazamientos que tengan lugar desde la sede de la empresa al primer domicilio del usuario y del último domicilio del usuario a la sede de la empresa, serán considerados gastos de desplazamiento, siempre que los trabajadores vengan obligados a utilizar el vehículo propio dentro de la jornada laboral.

2. En los casos de que en los desplazamientos realizados en el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores, tuvieran que realizar alguna comida o cena, o pernoctar fuera del domicilio del centro de trabajo, la empresa correrá con los gastos adelantando el dinero necesario para ello, debiendo el personal, posteriormente, justificar los gastos con la presentación de las facturas correspondientes.

3. Asimismo, en el Servicio de Ayuda a Domicilio, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores, la forma de reintegrar los gastos en llamadas de teléfono que el trabajador tuviese que realizar para comunicar cualquier tipo de incidencias dentro del desarrollo de su trabajo.

#### Artículo 34. Subvención del permiso de conducir.

Se abonara el 100% para la obtención del permiso de conducir siempre que sea la empresa la que lo solicite a los trabajadores y trabajadoras o venga obligado por imperativos legales, así como los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducir que sean imprescindibles para la labor profesional de los mismos.

#### Artículo 35. Anticipos salariales.

Se concederán anticipos, por una sola vez al año, de hasta el 50% del salario base mensual. Para la concesión de anticipos superiores a la cifra indicada, será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, tanto en la cuantía como en el plazo de devolución de la misma.

#### Artículo 36. Cláusula de descuelgue.

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de sus trabajadores y trabajadoras en el porcentaje que la Comisión Paritaria determine en cada caso.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el mismo, les abocaría al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

A partir de la solicitud de descuelgue, por parte de las empresas afectadas, se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En

En el cas de no aportar la documentació que es requerix, la Comissió Paritària, no autoritzarà les empreses sol·licitants a quedar exemptes del compliment de les condicions econòmiques pactades en el present conveni.

La Comissió Paritària prendrà els seus acords, pel que fa al que regula la present disposició per unanimitat i tindrà la facultat, si ho estima necessari, de demanar informes periciais a l'efecte de prendre la decisió que pertoque.

Els membres de la Comissió Paritària, fixaran la duració de l'aplicació d'esta clàusula de desvinculació a les empreses que hagen sol·licitat la seua aplicació.

Els membres de la Comissió Paritària demanaran informació de la marxa de l'aplicació d'esta clàusula, durant el període de vigència del present conveni.

#### Article 37. Dies festius

Els dies festius del calendari laboral oficial, així com els que es regulen o puguen regular-se per normativa ministerial, autonòmica, municipal o conveni, quan el treballador els treballa, a més del gaudi del dia de descans en una altra data, seran compensats amb la quantia econòmica reflectida en l'article 30, apartat d) del present conveni i amb dues hores de descans que es gaudiran de mutu acord entre l'empresa i els treballadors o treballadores. De la compensació econòmica i del descans de dues hores, estan exemts els treballadors del servei d'ajuda a domicili que tenen regulada la seua percepció en l'article 30 apartat e).

#### Article 38. Rebuts de salari

És ineludible que s'estenguen els rebuts de salari justificatius d'estos, així com es fa patent l'obligatorietat per part dels treballadors de firmar-los i recollir-los. En cas de pagament per mitjà de transferència bancària, l'ingrés en el compte del treballador o treballadora, servirà de justificant del pagament, però no substituirà l'obligació de lliurament i rebut de salari.

La firma dels treballadors només suposarà l'acreditació de la recepció de les quantitats assenyalades, sense tindre efectes alliberadors.

Els dits rebuts, degudament autoritzats, hauran de contindre perfectament desglossats i especificats tots els conceptes salariales, així com les hores realitzades, les retencions, cotitzacions, tributacions i les seues bases de càcul.

Per a fer efectius els dits abonaments s'usarà qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, a judici i arbitri de l'empresa (xechs, transferències, etc.)

### CAPÍTOL VIII

#### Article 39. Llicències retribuïdes

1. Els treballadors i les treballadores, amb avís i justificació previs i llevat del cas d'urgència justificada, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o decisió formal adoptada per la parella per a viure en comú. No es podrà reincidir en el gaudi del permís per este concepte fins a passats 5 anys en l'empadronament comú i no podran ser absorbits pel període de vacances en cas de coincidència.

B) Tres dies naturals en els casos de naixement, adopció o acolliment preadoptiu o permanent de fill, el pare tindrà dret a tres dies naturals a partir del fet causant, més els tretze dies recollits en la Llei Orgànica 3/07, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en els termes que estableix la llei d'igualtat.

C) Tres dies naturals en els casos de naixement o adopció de fill de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el treballador o treballadora necessite fer un desplaçament, o per causa realment justificada, el termini es vorà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant de les vacances, amb sol·licitud prèvia del treballador o treballadora.

D) Tres dies naturals en els casos de malaltia greu, hospitalització clínica, o domiciliària degudament acreditada, o intervenció quirúrgica

el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria, no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

Los miembros de la Comisión Paritaria, fijarán, la duración de la aplicación de esta cláusula de descuelgue, a las empresas que hayan solicitado su aplicación.

Los miembros de la Comisión Paritaria, recabarán información de la marcha de la aplicación de esta cláusula, durante el período de vigencia de este convenio

#### Artículo 37. Días festivos.

Los días festivos del Calendario Laboral Oficial, así como los que se regulen o puedan regularse por normativa ministerial, Autonómica, Municipal o Convenio, cuando el trabajador los trabaje, además del disfrute del día de descanso en otra fecha, serán compensados con la cuantía económica reflejada en el artículo 30, apartado d) del presente Convenio y con dos horas de descanso a disfrutar de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. De la compensación económica y del descanso de dos horas, están exentos los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio que tienen regulada su percepción en el artículo 30 apartado e).

#### Artículo 38. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad por parte de los trabajadores de firmar y recoger los mismos. En caso de abono mediante transferencia bancaria, el ingreso en la cuenta del trabajador o trabajadora, servirá de justificador del pago, pero no sustituirá la obligación de entrega del recibo de salarios.

La firma de los trabajadores sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

Dichos recibos, debidamente autorizados, deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales, así como las horas realizadas, las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, etc.)

### CAPITULO VIII

#### Artículo 39. Licencias retribuidas.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común. No se podrá reincidir en el disfrute del permiso por este concepto hasta pasados 5 años en el empadronamiento común, no pudiendo ser absorbidos por el período vacacional en caso de coincidencia.

B) Tres días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijo, el padre tendrá derecho a tres días naturales a partir del hecho causante, más, los trece días recogidos en la ley orgánica 3/07 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los términos que establece la ley de igualdad.

C) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.

D) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización clínica, o domiciliaria debidamente acreditada, o intervención

amb hospitalització o sense, que necessite repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el treballador o treballadora necessite fer un desplaçament o per causa realment justificada, el termini es vorà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant de les vacances, amb sol·licitud prèvia del treballador o treballadora.

E) Tres dies naturals en els casos de mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. A partir de l'endemà del coneixement de la defunció, amb l'única excepció que el treballador sol·licite gaudir d'esta llicència retribuïda des del mateix dia en què ocorre, previ a l'inici de la jornada laboral. En el cas que el treballador o treballadora necessite fer un desplaçament o per causa realment justificada, el termini es vorà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant de les vacances, amb sol·licitud prèvia del treballador o treballadora.

F) Un dia per trasllat del domicili habitual.

G) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Als efectes del conveni es consideren deures inexcusables de caràcter públics i personal, entre altres els següents:

1. Expedició i renovació del DNI, carnet de conduir, passaport i certificats, i registres d'organismes oficials, etc.

2. Citacions de jutjat, comissaries, delegació de govern i els derivats d'una consulta electoral.

H) Exercici de càrrec públic de representació. Quan el compliment del deure referit supose la impossibilitat de prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador o treballadora afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 44 del present conveni.

I) El temps imprescindible per a assistir a consulta mèdica, el treballador i la treballadora, o els seus fills menors d'edat, sempre que siga en el sistema públic sanitari o centres concertats amb este.

J) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. Els treballadors i treballadores gaudiran d'este permís el dia natural que tinga l'examen, si presta els seus serveis en jornada diurna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

K) El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat.

L) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part, i l'assistència a tractaments de fecundació assistida que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball sempre que siga en el sistema públic sanitari o centres concertats amb este, amb avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat de fer-los dins de la jornada de treball.

M) Totes les llicències i permisos que siguin de dies complets comprendran el total de la jornada laboral siga quina siga esta.

N) Els treballadors i les treballadores afectats per este conveni gaudiran d'un dia de lliure disposició, que no serà acumulable als festius o vacances, i que s'haurà de comunicar amb deu dies d'antelació a l'empresa, excepte en casos d'urgent necessitat. Només se substituirà en aquells dies d'assumptes propis dels treballadors que pertanyen a serveis col·lectius que suposen ultrapassar els límits establerts com a mínims en els pliecs de gestió corresponents.

A partir de l'1 de gener de 2009 seran dos els dies de lliure disposició.

Quan es necessite llicència i/o permís de qualsevol tipus, i s'estiga treballant en període nocturn, el personal podrà optar per la nit anterior o posterior.

#### Article 40. Llicències no retribuïdes

1. Qui per raons de guarda legal tinga a la seu atenció directa algun menor de vuit anys o un disminuït físic o psíquic que no exercisa una

quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador. La disposición de estos días de permiso se podrá adaptar mientras dure el hecho causante

E) Tres días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. A partir del día siguiente del conocimiento del fallecimiento, con la única salvedad de que se solicite por parte del trabajador, disfrutar de esta licencia retribuida desde el mismo día que acontece, previo al inicio de la jornada laboral. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.

F) Un día por traslado del domicilio habitual.

G) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

1. Expedición y renovación del DNI, permiso de conducción, pasaporte y certificados, y registros de organismos oficiales, etc.

2. Citaciones de juzgado, comisarias, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral.

H) Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 44 del presente convenio.

I) El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad o mayores de edad dependientes, siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con éste.

J) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

K) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

L) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, y la asistencia a tratamientos de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con éste, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

M) Todas las licencias y permisos que sean de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual fuera esta.

N) Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, disfrutarán de un día de libre disposición, que no será acumulable a los festivos o vacaciones, debiendo ser comunicado con diez días de antelación a la empresa, salvo casos de urgente necesidad. Solamente se sustituirá, en aquellos días de asuntos propios de los trabajadores pertenecientes a servicios colectivos, que supongan sobrepasar los límites establecidos como mínimos en los pliegos de gestión correspondiente.

A partir del 1 de enero de 2009, serán dos, los días de libre disposición.

Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo, y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

#### Artículo 40. Licencias no retribuidas.

1. Qui por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que

altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

2. Llicència per assumptes propis: fins a tres mesos a l'any, no coincident amb els mesos de juliol, agost i setembre, sol·licitat amb una antelació de 20 dies, excepte casos d'urgent necessitat. Este permís suposa la suspensió temporal del contracte de treball pel temps que dure.

3. El temps imprescindible per a l'assistència a l'enterrament de familiars de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, que es pot ampliar per un màxim de tres dies quan per a això calga que el treballador o la treballadora es desplace fora de l'àmbit de la seua província de residència. En cas d'abandó, separació o divorci, el treballador o la treballadora tindrà dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

#### Article 41. Pauses i reducció de jornada per lactància

El treballador o la treballadora tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora quan la destinen a la lactància del seu fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal de mitja hora que, a la seua opció, la podrà aplicar al principi o a l'acabament d'esta.

La dita pausa o reducció serà retribuïda i en el cas de lactància artificial pot ser sol·licitada per qualsevol dels cònjuges, si bé l'opció només pot ser exercida per un d'ells en el cas que ambdós treballen en la mateixa empresa.

La treballadors, per la seua voluntat, podrà substituir este dret de reduir la jornada per una acumulació de la reducció mencionada en jornades completes pel període que li reste fins que el fill tinga nou mesos.

L'opció entre l'un o l'altre règim se sol·licitarà 7 dies abans de l'acabament del permis maternal i una vegada sol·licitat no es podrà variar el règim elegit. En cas de no exercir cap opció s'entendrà que opta per la reducció de jornada d'una hora.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, si bé l'opció només pot ser exercida per un d'ells en cas que tots dos treballen en el mateix centre de treball.

#### Article 42. Interrupció de l'embaràs

En el cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a tres dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en incapacitat temporal.

El treballador la cònjuge o equivalent del qual realitze la dita interrupció disposarà d'un dia.

#### Article 43. Excedència voluntària

Els treballadors i les treballadores que acrediten almenys un any d'antiguitat en l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i el dit període no computarà a efectes d'antiguitat.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, i haurà de rebre contestació també escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Si durant la situació d'excedència la seua vacant ha sigut coberta per un suplent, este cederà en la seua comesa i acabarà la seua relació laboral en el moment de la reincorporació del titular.

El treballador o la treballadora acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins que haja transcorregut un any de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

#### Article 44. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat. Es concedirà per la designació o elecció d'un càrrec públic.

no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Licencia por asuntos propios: hasta tres meses al año, no coincidente con los meses de Julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure el mismo.

3. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya de desplazarse el trabajador o trabajadora, fuera del ámbito de su provincia de residencia. En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.

#### Artículo 41. Pausas y reducción de jornada por lactancia.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma Empresa.

La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho de reducir la jornada, por una acumulación de la mencionada reducción en jornadas completas por el periodo que le reste hasta que el hijo tenga nueve meses.

La opción entre uno u otro régimen se solicitará 7 días antes de la terminación del permiso maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido. En caso de no ejercitarse ninguna opción se entenderá que opta por la reducción de jornada de una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en el mismo centro de trabajo.

#### Artículo 42. Interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de 3 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en Incapacidad Temporal.

El trabajador que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.

#### Artículo 43. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días.

Si durante la situación de excedencia su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

El trabajador o trabajadora acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

#### Artículo 44. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por la designación o elección de un cargo público.

#### Article 45. Excedència forçosa per a l'exercici de funcions sindicals

El treballador o treballadora que siga elegit per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà així mateix sol·licitar una excedència especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball una vegada que finalitze esta.

#### Article 46. Excedències especials

##### a) Per maternitat

El treballador o la treballadora, al naixement de cada un dels fills o en el moment de l'adopció legal, tindran dret a una excedència especial que tindrà una duració màxima de fins a cincs anys, que serà de fins a vuit en el cas de fills que siguin disminuïts físics o psíquics, i que començarà:

a) En la treballadora, a partir que finalitze el descans obligatori per maternitat o en el moment en què s'efectue l'adopció.

b) En el treballador, a partir de la data de naixement, o en el moment en què s'efectue l'adopció. El naixement o l'adopció de nous fills generarà el dret a futures i successives excedències, que en tot cas donaran fi a l'anterior.

L'excedència s'entén assimilada a excedència forçosa amb dret al reingrés automàtic una vegada transcorreguda; no serà retribuïda, si bé sols es computarà el primer any a efectes d'antiguitat, seguint la normativa indicada per al seu reingrés.

Esta opció només pot exercir-se per un dels pares o progenitors en el cas que ambdós treballen en la mateixa empresa.

##### b) Per atenció a familiars

Es concediran d'acord amb la legislació vigent, especialment la Llei 39/99 de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar i la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

#### Article 47. Reincorporació per fi d'excedència

Com a norma comú a totes les situacions d'excedència recollides, si el treballador o treballadora vol reincorporar-se a l'empresa després d'esgotar el període objecte de l'excedència, podrà efectuar-ho en el termini de trenta dies abans que acabe el dit període, per mitjà d'un preavís per escrit d'almenys set dies d'antelació a la data en què sol·licite incorporar-s'hi. En cas contrari, s'entendrà de forma expressa que renuncia al seu dret i causarà baixa definitiva en l'empresa.

Si durant el temps d'excedència la vacant ha sigut coberta per un suplent, este cederà en la seua comesa i acabarà la seua relació laboral en el moment de la reincorporació del titular.

#### Article 48. Roba de treball

Les empreses estan obligades a facilitar dos uniformes complets a l'any en funció del lloc de treball (pijama, bata, davantal, calçat, etc.) a tots els treballadors i treballadores. Estos estan obligados a usar, durant la realització del seu treball, la roba facilitada per l'empresa, i a tindre'n cura i tornar-la quan acabe la relació laboral.

La neteja de la roba dels treballadors i treballadores d'atenció directa a usuaris de residències, serà realitzada per l'empresa en la mateixa residència.

#### Article 49. Assetjament sexual

De conformitat amb la Recomanació i el Codi de Conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, de 27/11/91, núm. 92/131 CEE, l'empresa es compromet, d'acord amb els sindicats, a actuar enfront de l'assetjament sexual, tant en l'àmbit preventiu com sancionador, publicant una declaració sobre este tipus de comportaments en el centre de treball, sancionant-los com falta molt greu i estableint un procediment per a la presentació de queixes, que garantisca la immunitat de la víctima i la informació dels drets de les treballadores i dels treballadors.

#### Article 50. Assegurances

L'empresa contractarà una assegurança complementària per a cobrir les contingències per accident laboral o malaltia professional en les quanties següents:

#### Artículo 45. Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales.

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

#### Artículo 46. Excedencias especiales.

##### A) Por maternidad:

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos y comenzara:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien solo se computará el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Esta opción solo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

##### B) Por cuidado de familiares:

Se concederán de acuerdo con la legislación vigente, especialmente la Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Artículo 47. Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, podrá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período, mediante un preaviso por escrito de al menos siete días de antelación a la fecha en que solicite incorporarse. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, este cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

#### Artículo 48. Ropa de trabajo.

Las Empresas están obligadas a facilitar dos uniformes completos en función del puesto de trabajo (pijama, bata, delantal, calzado, etc.) al año a todos los trabajadores y trabajadoras. Estos están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la Empresa, así como del cuidado y devolución de la misma a la finalización de la relación laboral.

El lavado de la uniformidad de los trabajadores y trabajadoras de atención directa a usuarios de residencias, se realizará a cargo de la empresa en la misma residencia.

#### Artículo 49. Acoso sexual.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la Mujer y el Hombre en el trabajo, de 27/11/91, N°. 92/131 CEE., las empresas se comprometen, de acuerdo con los Sindicatos, a actuar frente al acoso sexual, tanto en el ámbito preventivo como sancionador, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como falta muy grave, estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

#### Artículo 50. Seguros.

La empresa contratará un seguro, complementario para cubrir las contingencias por accidente laboral o enfermedad profesional en las siguientes cuantías:

1r. Assegurança cobertura per mort:  
accident: mínim de 6.010,12 euros.

2n. Invalidesa permanent.  
accident: mínim 12.020,24 euros.

La falta de contractació d'estes assegurances implica l'assumpció per l'empresa, de la cobertura dels riscos mencionats, així com de les quantitats que s'especifiquen.

#### Article 51. Drets sindicals

Els comités d'empresa, els delegats de personal i les seccions sindicals, tindran entre altres els següents drets i funcions:

a) Ser informat, prèviament, de totes les sancions imposades en el seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

b) Conéixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigentes en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresari en vigor, i formular si és necessari les accions legals pertinentes davant de l'empresari i els organismes o tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de Salut Laboral en l'exercici del treball en l'empresa amb les particularitats que preveu en este sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors i el que recull el present conveni.

e) Els sindicats amb representació, poden acumular les hores disponibles per cada un dels distints membres del comité d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals en un o diversos components, indistintament, sense ultrapassar el màxim total, i podran quedar relevats del treball sense perjudici del seu salari i complementos inherents al seu lloc i horari que exerceix, amb l'única obligació de comunicar-ho a l'empresa almenys amb 48 hores d'antelació.

f) Els treballadors i les treballadores que siguen designats per a la negociació del conveni, disposaran durant el període de temps que duren les dites negociacions, dels permisos retribuïts que siguen necessaris. Per a la utilització d'este dret preavisaran amb una antelació de 48 hores al seu cap immediat superior. Estes hores seran amb independència de les que puguen tindre assignades com a representants sindicals.

g) Es disposarà, en tots els centres de treball, de taules d'anuncis sindicals, de dimensions suficients i col·locats en lloc visible, un per a la informació del comité d'empresa i/o delegats de personal i un altre per a cada una de les seccions sindicals. La seua instal·lació serà duta a terme per l'empresa, d'acord amb els representants dels treballadors i treballadores. Serà responsabilitat dels representants sindicals, la col·locació en els taulets d'anuncis d'aquells avisos i comunicacions que calga efectuar i es creen pertinents.

h) A fi de no causar cap perjudici als treballadors i treballadores i al servei, l'empresa està obligada a substituir el personal que per motiu de la seua representació sindical s'haja d'absentar del seu lloc de treball habitual, quan això puga suposar una sobrecàrrega de tasques a la resta de personal.

#### Garanties dels representants del personal

A més de les garanties previstes en els apartats a), b), c) i d) de l'article 63 de l'Estatut dels Treballadors, els representants del personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb la següent escala:

De 0 a 50 treballadors: 16 hores.

De 51 a 100 treballadors: 17 hores.

De 101 a 250 treballadors: 22 hores.

De 251 a 500 treballadors: 30 hores.

De 501 a 770 treballadors: 35 hores.

De 751 endavant: 40 hores.

1º. Seguro cobertura por muerte:  
Accidente: mínimo de 6.010,12 Euros.

2º. Invalidez permanente.  
Accidente mínimo 12.020,24 Euros.

La falta de contratación de estos seguros, implica la asunción por la empresa, de la cobertura de los riesgos citados así como de las cantidades que se especifican.

#### Artículo 51. Derechos sindicales.

Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado, previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.

e) Los Sindicatos con representación, pueden acumular las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales en uno o varios componentes, indistintamente, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su salario y complementos inherentes a su puesto y horario que desempeñaba, con la única obligación de comunicarlo a la Empresa al menos con 48 horas de antelación.

f) Los trabajadores y trabajadoras que sean designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su Jefe inmediato superior. Estas horas serán con independencia de las que pudieran tener asignadas como representantes sindicales.

g) Se dispondrá, en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible, uno para la información del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal y otro para cada una de las Secciones Sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los representantes sindicales, la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

h) A fin de no causar perjuicio alguno a los trabajadores y trabajadoras y al servicio, la Empresa está obligada a sustituir al personal que por motivo de su representación sindical tenga que ausentarse de su puesto de trabajo habitual, cuando ello pueda suponer una sobrecarga de tareas en el resto de personal.

#### Garantías de los representantes del personal.

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 50 trabajadores 16 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 17 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 22 horas.

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

De 751 en adelante: 40 horas.

L'empresa facilitarà als comités d'empresa, delegats de personal i seccions sindicals els locals i els mitjans materials que s'estimen necessaris per al degut compliment de les seus funcions.

#### Seccions sindicals

Les empreses respectaran els drets de tot el personal a sindicar-se lliurement. Permetran que el personal afiliat a un sindicat puga realitzar reunions, arreplegar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball sense pertorbar l'activitat normal. La relació laboral de qualsevol treballador o treballadora no serà condicionada pel fet d'estar o no afiliat a algun sindicat, ni a causa del desenvolupament de la seua activitat sindical.

Els sindicats o les confederacions podran establir seccions sindicals en els centres de treball o agrupacions provincials, entenent-se que tenen esta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals. La representació de la secció sindical serà exercida pels delegats sindicals.

Les seccions sindicals tindran dret almenys a un delegat sindical a partir del 10% dels vots obtinguts en les eleccions sindicals o mitjançant la demostració de posseir el 10% dels treballadors i treballadores afiliats sobre el total de la plantilla del centre, tot això d'acord amb el barem següent:

De 25 a 100 treballadors: 1 delegat sindical.

De 101 a 200 treballadors: 2 delegats sindicals.

Estos delegats sindicals gozarán de los mismos derechos y garantías que los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con excepción del crédito horario. En las empresas de más de 200 trabajadores y trabajadoras se podrán constituir

En les empreses de més de 200 treballadors i treballadores es podran constituir seccions sindicals que tindran un delegat sindical, el qual gaudirà dels mateixos drets i garanties que els comités d'empresa o delegats de personal i disposarà d'un crèdit horari mensual per a l'exercici de les seues funcions de 22 hores. La funció dels delegats sindicals serà la de defendre els interessos del sindicat o confederació a què representa i dels seus afiliats en el centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions reflectides en la Llei 11/1985, de Llibertat Sindical. A requeriment del sindicat, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual dels treballadors i treballadores l'import de la quota sindical corresponent, amb l'autorització prèvia del treballador o treballadora afiliat.

Les empreses i les organitzacions sindicals més representatives podran acordar sistemes que permeten la realització de les tasques sindicals a favor d'un determinat nombre de treballadors i treballadores que pertanguen a alguna de les organitzacions mencionades.

#### Assemblees

Els delegats de personal, comités d'empresa, seccions sindicals o el 20 per cent del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors i treballadores i el 30 per cent en els de menys de 50 treballadors i treballadores, podran convocar reunions amb un mínim d'antelació de 24 hores, amb comunicació prèvia a l'empresa. Es podran realitzar assemblees denominades urgents, quan així ho estimen els comités d'empresa, els delegats de personal o les seccions sindicals, per divergències greus en negociacions col·lectives o a la vista de qualsevol esdeveniment important que afecte la totalitat dels treballadors i treballadores, amb preavís de 2 hores d'antelació.

## CAPÍTOL IX

### Article 52. Règim disciplinari

Els treballadors i les treballadores podran ser sancionats per les empreses, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

#### a) Faltes lleus.

1. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, materials o documents de l'empresa, llevat que per la seu manifesta gravetat, puga ser considerada com a falta greu.

2. L'absència de comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho

La Empresa facilitará a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

#### Secciones sindicales.

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal. La relación laboral de cualquier trabajador no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiendo que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la Sección Sindical será ejercida por los delegados sindicales.

Las Secciones Sindicales, tendrán derecho al menos, a un delegado sindical a partir del 10% de los votos obtenidos en las elecciones sindicales o mediante la demostración de poseer el 10% de los trabajadores y trabajadoras afiliados sobre el total de la plantilla del centro, todo ello de acuerdo con el siguiente baremo:

De 25 a 100 trabajadores: 1 delegado sindical.

De 101 a 200 trabajadores: 2 delegados sindicales.

Estos delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con excepción del crédito horario. En las empresas de más de 200 trabajadores y trabajadoras se podrán constituir

Secciones Sindicales que tendrán un delegado sindical, gozando este, de los mismos derechos y garantías que los Comités de Empresa o Delegados de Personal y dispondrá de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de 22 horas. La función de los delegados sindicales será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley 11/1.985, de Libertad Sindical. A requerimiento del Sindicato, la empresa descontara en la nomina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente, con la autorización previa del trabajador o trabajadora afiliado.

Las empresas y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

#### Asambleas.

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y el 30 por ciento en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa. Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen los Comités de Empresa, Delegados de personal o Secciones Sindicales, por divergencias graves en negociaciones colectivas o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores, con preaviso de 2 horas de antelación.

## CAPITULO IX

### Artículo 52. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

#### a) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La falta de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc al mes.

b) Faltes greus.

1. La falta de disciplina en el treball.

2. La falta d'assistència al lloc de treball sense causa justificada.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

4. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.

5. La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que siga de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produïsca sanció per eixe motiu.

6. La falta del respecte degut als usuaris, companys de treball de qualsevol categoria, així com als familiars i acompañants de qualsevol d'ells i les d'abús d'autoritat, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

c) Faltes molt greus.

1. Donar a conéixer el procés patològic i la intimitat del resident.

2. El frau, la desleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delicto dolós.

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

4. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant mes de 10 dies al mes, o durant mes de 30 dies en el trimestre.

5. Els maltractaments de paraula, obra, psíquics o morals, infringuts als residents, usuaris, companys de treball de qualsevol categoria, així com als familiars i acompañants de qualsevol d'ells, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

6. L'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris del centre.

7. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etc. dels usuaris, del centre o del personal.

8. La negligència en l'administració de la medicació.

9. L'assetjament sexual.

10. La competència desleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència, així com la derivació de residents al mateix domicili del personal o de particulars i igualment fer públiques les dades personals i/o telèfons dels residents o familiars a persones alienes a la residència o personal autoritzat en el servei d'ajuda a domicili.

11. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Sancions

Les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes seran les següents:

Per faltes lleus:

– Amonestació per escrit.

– Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

– Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltas d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

– Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a un mes.

– Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltas d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

– Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.

– Acomiadament.

**Article 53. Tramitació i prescripció**

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en prenga coneixement i efectes, i es notificarà al comité d'empresa o delegats de personal i a la secció sindical a què pertanga l'affectat.

Per a la imposició de sancions per falta molt greu serà preceptiva la instrucció d'expedient sumari. Este expediente s'incoará amb coneixement previ de la infracció, i s'enviarà a l'interessat plec de càrrecs amb exposició succincta dels fets suposadament constitutius de falta. Este expediente es traslladarà al comité d'empresa o delegats de personal i a la secció sindical a què pertanga l'affectat, perquè ambdues parts i

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

b) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

6. La falta del respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes, o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios, del Centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. El acoso sexual.

10. a competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas a la residencia o personal autorizado en el Servicio de Ayuda a Domicilio.

11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

– Despido.

**Artículo 53. Tramitación y prescripción.**

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición succincta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y a la Sección Sindical a la que per-

en el termini de cinc dies puguen manifestar a l'empresa el que consideren convenient per a l'esclariment dels fets. Una vegada transcorregut el dit termini i encara que el comitè, els delegats, la secció sindical, el treballador o la treballadora o ambdós no hagen fet ús del dret que se'ls concedix a formular alegacions, es procedirà a imposar al treballador o treballadora la sanció que es crea oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i allò que s'ha estipulat pel present conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, siga quina siga la seu gravetat, quan es tracte de membres del comitè d'empresa, delegats de personal o membres amb càrrecs de responsabilitat de les seccions sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troben en el període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en la qual es té coneixement i en tot cas als sis mesos d'haver-se cometido.

#### Article 54. Infraccions de l'empresa

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al conveni collectiu i la resta de normes d'aplicació.

Es sancionarà l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets fonamentals.

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

### CAPÍTOL X Servici d'Ajuda a Domicili

El Servici d'Ajuda a Domicili, és un programa individualitzat, de caràcter preventiu, educatiu, assistencial i rehabilitador, en el qual s'articulen un conjunt de serveis i tècniques d'intervenció professionals consistentes en atenció personal, domèstica, de suport psicosocial, familiar, convivencial, de relacions amb l'entorn, i altres, prestats en el domicili d'aquelles persones la independència funcional de les quals es troba limitada, o que travessen una situació que causa la seu dependència en algun grau.

#### Article 55. Desenvolupament del treball de l'auxiliar d'ajuda a domicili

L'auxiliar d'ajuda a domicili desenvoluparà el treball d'atenció directa en el domicili, en funció de la informació sobre les tasques o activitats descrites en la seua programació, i esta informació ha d'estar basada en el Pla d'atenció derivat de la valoració i evaluació de la persona usuària.

#### Article 56. Requisits per a la prestació del servici

Tenint en compte la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals, no es podrà prestar el servici d'atenció a domicili quan s'ha detectat l'existència de riscos que afecten greument la seguretat i/o salut dels treballadors que han de prestar el servici, com els que s'indiquen a continuació:

Vivendes amb risc d'afonament.

Vivendes insalubres (Ex. plagues, infestacions,...) personnes amb patologies que impliquen comportaments que puguen posar en situació de greu risc la seguretat i/o salut dels que presten el servici.

Altres situacions d'especial risc (exemple: animals de companyia lliures de paràsits i degudament vacunats i empadronats)

L'inici o reinici de la prestació del servici no es realitzarà fins que existisca el preceptiu informe de l'administració corresponent.

#### Article 57. Centre de treball de l'auxiliar d'ajuda a domicili

Als efectes oportuns el centre de treball de l'auxiliar del SAD seran els distints domicilis dels usuaris.

teneza el afectado, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los Delegados, la Sección Sindical, el trabajador, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Miembros con cargos de responsabilidad de las Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 54. Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionarán la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

### CAPITULO X Servicio de ayuda a domicilio

El Servicio de Ayuda a Domicilio, es un Programa individualizado, de carácter preventivo, educativo, asistencial y rehabilitador, en el que se articulan un conjunto de servicios y técnicas de intervención profesionales consistentes en atención personal, doméstica, de apoyo psicosocial, familiar, convivencial, de relaciones con el entorno, y otros., prestados en el domicilio de aquellas personas cuya independencia funcional se encuentra limitada, o que atraviesan una situación que causa su dependencia en algún grado.

#### Artículo 55. Desarrollo del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio

El auxiliar de ayuda a domicilio desarrollara el trabajo de atención directa en el domicilio, en función de la información sobre las tareas o actividades descritas en su programación, y esta información debe de estar basada en el Plan de atención derivado de la valoración y evaluación de la persona usuaria.

#### Artículo 56. Requisitos para la prestación del servicio

Teniendo en cuenta la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, no se podrá prestar el servicio de atención a domicilio cuando se haya detectado la existencia de riesgos que afecten gravemente a la seguridad y/o salud de los trabajadores que han de prestar el servicio, como los que se indican a continuación:

– viviendas con riesgo de derrumbamiento

– viviendas insalubres (Ej. Plagas, infestaciones,...) personas con patologías que impliquen comportamientos que puedan poner en situación de grave riesgo la seguridad y/o salud de quienes prestan el servicio.

– Otras situaciones de especial riesgo (ejemplo: animales de compañía libres de parásitos y debidamente vacunados y censados)

El inicio o reinicio de la prestación del servicio no se realizará hasta que exista el preceptivo informe de la administración correspondiente.

#### Artículo 57. Centro de trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio

A los efectos oportunos el centro de trabajo del Auxiliar del SAD serán los distintos domicilios de los usuarios.

#### Article 58. Condicions de treballs de l'auxiliar d'ajuda a domicili

a. A cada treballador/a se li informarà adequadament a l'inici del servei de les característiques d'este i de les prestacions que ha de realitzar en este.

b. Formació teòrica i pràctica suficient i adequada, en matèria de PRL, tant en el moment de la seua contractació, com quan es produïsquen canvis en les funcions que s'exercisquen.

c. Les mobilitzacions i transferències dels usuaris, així com les dutxes de persones dependents per a caminar, es realitzaran conforme a les disposicions sobre seguretat i salut en el treball. En cas de discrepància, el Comitè de seguretat i salut o delegats de prevenció junt amb l'empresa, emetran un informe respecte d'això.

d. Referent a la realització de compres als usuaris, a la càrrega i desplaçament de materials pesats i tot allò que supose un esforç físic important al treballador, s'establirà com a recomanació, en condicions ideals de manipulació manual, els 25 kg. No obstant això, si la població exposada són dones, treballadors joves o majors, no s'hauran de manejar càrregues superiors a 15 kg. En cas de discrepancia, el Comitè de seguretat i salut o delegats de prevenció junt amb l'empresa, emetran un informe respecte d'això, basats en el RD 487/1997 de 14 d'abril sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la manipulació manual que comporten riscos, en particular dorsolumbarres per als treballadors.

e. Els treballadors hauran de previndre el risc per caigudes evitant pujar en objectes que no reunisquen les degudes condicions de seguretat.

f. Quan sorgisca un problema greu entre el treballador/a i l'usuari, el treballador/a podrà sol·licitar la intervenció de la seu coordinadora i si és el cas d'un membre del comitè d'empresa o delegat de personal, per a la solució del problema. Però sempre s'informarà als representants legals dels treballadors per part de l'empresa. Esta intervenció es realitzarà sempre en la seu de l'empresa.

g. Així mateix, s'informarà als treballadors i les treballadores de totes les condicions individualitzades de cada servici que puguen derivar en situacions greus, com malalties psiquiàtriques, maltractaments, amenaces, etc.

h. Cautelarment, no es realitzaran servis a persones que hagen posat en perill la integritat física dels/es treballadors/es, sempre que es demostre feblegentment.

i. En el supòsit que persistisca el perill de la integritat física, i el servici s'haja de realitzar per raons socials, i fins que es trobe una solució definitiva, s'hauran d'adoptar les mesures de prevenció que siguin necessàries, i el servici el prestaran almenys dos auxiliars.

j. A fi de salvaguardar el dret a la salut dels treballadors i de les treballadores que presten els seus servis a usuaris que patisquen malalties infectocontagioses que suposen greu perill per a la salut, l'empresa, amb fonament en la informació que li siga facilitada per l'empresa contractant, informarà al treballador/a de les mesures preventives que caldrà observar per a evitar qualsevol risc de contagio al treballador/a. De la informació globalitzada d'estos es donarà compte als delegats de prevenció i al Comitè de Salut Laboral. Els treballadors i les treballadores s'assignats a estos servis tindran revisions mediques específiques i amb una periodicitat adequada al risc existent.

k. En el cas que en els domicilis dels usuaris hi haja animals de companyia, el responsable d'atendre'l és l'usuari (alimentació, higiene, passeig, neteja dels excrements, etc.). A més s'hauran d'adoptar les mesures necessàries perquè no es pose en perill l'auxiliar (subjecció de l'animal, boç, etc.).

l. L'empresa ha de garantir que, durant tot l'horari dels servis, comptarà amb personal responsable de l'entitat per a l'assessorament del personal d'atenció directa i, si és el cas, presa de decisions en relació amb les incidències que puguen presentar-se al professional en la prestació del servici directe a la persona usuària.

m. Sempre que, per exigència del titular del servici, l'auxiliar de SAD haja de portar les claus del domicili de l'usuari, l'empresa disporà d'un registre d'entrada i eixida d'estes. En qualsevol cas la responsabilitat serà de l'empresa.

#### Artículo 58. Condiciones de trabajos del auxiliar de ayuda a domicilio

a. A cada trabajador/a se le informará adecuadamente al inicio del servicio de las características de éste y de las prestaciones a realizar en el mismo.

b. Formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia de PRL, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen.

c. Las movilizaciones y transferencias de los usuarios, así como las duchas de personas dependientes para caminar, se realizarán conforme a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo. En caso de discrepancia, el Comité de seguridad y salud o delegados de prevención junto con la empresa, emitirán informe al respecto.

d. Referente a la realización de compras a los usuarios, a la carga y desplazamiento de materiales pesados y todo aquello que suponga un esfuerzo físico importante al trabajador, se establece como recomendación, en condiciones ideales de manipulación manual, los 25 Kg. No obstante si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, no se deberán manejar cargas superiores a 15 Kg. En caso de discrepancia, el Comité de seguridad y salud o delegados de prevención junto con la empresa, emitirán informe al respecto, basados en el RD 487/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores.

e. Los trabajadores deberán de prevenir el riesgo por caídas evitando subirse en objetos que no reúnan las debidas condiciones de seguridad.

f. Cuando surja un problema grave entre el trabajador/a y el usuario, el trabajador/a podrá solicitar la intervención de su coordinadora y en su caso de un miembro del comité de empresa o delegado de personal, para la solución del problema. Pero siempre se pondrá en conocimiento de los Representantes legales de los trabajadores por parte de la empresa. Esta intervención se realizará siempre en la sede de la empresa.

g. Asimismo, se informará a los/as trabajadores/as de todas las condiciones individualizadas de cada servicio que pudieran derivar en situaciones graves, como enfermedades psiquiátricas, malos tratos, amenazas, etc.

h. Cautelarmente, no se realizarán servicios a personas que hayan puesto en peligro la integridad física de los/as trabajadores/as, siempre que se demuestre feblegentemente.

i. En el supuesto que persista el peligro de la integridad física, y el servicio se debiese realizar por razones sociales, y hasta que se encuentre una solución definitiva, se adoptarán las medidas de prevención que sean necesarias, y el servicio lo prestarán al menos dos auxiliares.

j. Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los/as trabajadores / as que prestan sus servicios a usuarios que padeczan enfermedades infecto-contagiosas que supongan grave peligro para la salud, la empresa, con fundamento en la información que le sea facilitada por la empresa contratante, informará al trabajador/a de las medidas preventivas que habrá que observar para evitar cualquier riesgo de contagio al trabajador/a. De la información globalizada de estos se dará cuenta a los Delegados de Prevención y al Comité de Salud Laboral. Los/as trabajadores / as asignados a estos servicios tendrán revisiones medicas específicas y con una periodicidad adecuada al riesgo existente.

k. En el caso que en los domicilios de los usuarios haya animales de compañía, el responsable de su atención es el usuario (alimentación, higiene, paseo, limpieza de los excrementos, etc.). Además se deben de adoptar las medidas necesarias para que no se ponga en peligro al auxiliar (sujeción del animal, bozal, etc.).

l. La empresa debe de garantizar que, durante todo el horario de los servicios, contará con personal responsable de la entidad para el asesoramiento del personal de atención directa y, en su caso, toma de decisiones en relación con las incidencias que puedan presentarse al profesional en la prestación del servicio directo a la persona usuaria.

m. Siempre que, por exigencia del titular del servicio, el auxiliar de SAD deba llevar las llaves del domicilio del usuario, la empresa dispondrá de un registro de entrada y salida de las mismas. En cualquier caso la responsabilidad será de la empresa.

**Article 59. Activitats que s'exclouen del servei (per a auxiliar de SAD)**

Servicis d'atenció personal  
 Donar alimentació per sondes.  
 Posar i llevar sondes.  
 Cures d'infermeria.  
 Posar injectables.  
 Canvi de material de traqueotomia.  
 Exercicis de fisioteràpia  
 I en general, totes aquelles tasques de caràcter exclusivament sanitari que requerisquen una especialització.  
 Subministrar medicaments no pautats per facultatiu.  
 Tallar ungles de peus o mans i afeitar amb fulla els usuaris que patisquen de diabetis o, tinguen tractament amb anticoagulants o antiagregants plaquetaris, tipus sintron, plavix, iscover, etc.  
 Aplicar subjeccions que no estiguin pautades i firmades pel metge i autoritzades per la família.  
 Depilar  
 Tintar cabells  
 Recaptació del sistema públic del copago.  
 Servicis d'atenció domèstica  
 Neteja exterior de finestres.  
 Neteja d'obres.  
 Baixar mobles o desallotjaments a trasters.  
 Despenjar persianes d'exterior.  
 Neteja d'escales en portals.  
 Llavar a mà.  
 Fregar de genolls.  
 abrillantar objectes metàl·lics.  
 Fer reparacions davant d'avaries del domicili (excepte els descrits en punt 5 d'atenció domèstica).  
 Netejar excrements d'animals  
 En servis rurals tallar llenya, arreplegar productes de l'horta o utilització d'animals vius per al consum.  
 Traslats d'usuaris amb cotxe particular de l'auxiliar.  
 I en general queden excloses del servei totes aquelles tasques físiques que posen en perill la salut i la integritat física dels professionals que presten el servei

**CAPÍTOL XI**  
**Centres dona 24 hores i centres d'acollida**

Com a centres d'acollida s'entén:

- Les cases per a dones en situació d'emergència i d'atenció integral per a dones amb fills.
- Els centres d'allotjament temporal i atenció integral
- Vivendes tutelades

Article 60. Prestacions que es desenvolupen en estos centres:

Assistència Integral.

Prestacions completes de caràcter residencial: allotjament i manutenció.

Activitats de convivència, cooperació i autoajuda.

Supòrt psicosocial.

Assessorament jurídic

Realització de programes i activitats específics per a les usuàries dels Centres i els seus fills, segons la seua edat.

Seguiment postinstitucional.

Inserció sociolaboral.

Prevenció, evitant situacions de riscos tant físics, com psíquics i actuant sobre les causes que originen el problema.

Estimulació, afavorint el desenvolupament de l'autonomia personal.

Foment de la solidaritat, promovent la consciència social i la participació.

Coordinació amb les institucions i entitats públiques i privades, que actuen en l'àrea de la dona.

Adquisició d'hàbits i habilitats personals maternals i de relació.

**Artículo 59. Actividades que se excluyen del servicio (para auxiliar de SAD)**

Servicios de atención personal  
 Dar alimentación por Sondas.  
 Poner y quitar sondas.  
 Curas de enfermería.  
 Poner inyectables.  
 Cambio de material de traqueotomía.  
 Ejercicios de fisioterapia  
 Y en general, todas aquellas tareas de carácter exclusivamente sanitario que requieran una especialización.  
 Suministrar medicamentos no pautadas por facultativo.  
 Cortar uñas de pies o manos y afeitado con cuchilla, a los usuarios que padecan de diabetes o, tengan tratamiento con anticoagulantes o antiagregantes plaquetarios, tipo sintron, plavix, iscover, etc.  
 Aplicar sujetaciones que no estén pautadas y firmadas por el médico y autorizadas por la familia.  
 Depilar  
 Tintar cabellos  
 Recaudación del sistema público del copago.  
 Servicios de atención doméstica  
 Limpieza exterior de ventanas.  
 Limpieza de obras.  
 Bajar muebles o desalojos a trasteros.  
 Descolgar persianas de exterior.  
 Limpieza de escaleras en portales.  
 Lavar a mano.  
 Fregar de rodillas.  
 abrillantar objetos metálicos.  
 Arreglos ante averías del domicilio (excepto los descritos en punto 5 de atención doméstica).  
 Limpiar excrementos de animales  
 En servicios rurales cortar leña, recoger productos de la huerta o utilización de animales vivos para el consumo.  
 Traslados de usuarios en coche particular del auxiliar.  
 Y en general quedan excluidas del servicio todas aquellas tareas físicas que pongan en peligro la salud y la integridad física de los profesionales que prestan el servicio

**CAPITULO XI**  
**Centros mujer 24 horas y centros de acogida**

Como centros de acogida se entiende:

- Las casas para mujeres en situación de emergencia y de atención integral para mujeres con hijos.
- Los centros de alojamiento temporal y atención integral
- Viviendas tuteladas

Artículo 60.Prestaciones que se desarrollan en estos centros:

Asistencia Integral.

Prestaciones completas de carácter residencial: alojamiento y manutención.

Actividades de convivencia, cooperación y autoayuda.

Apoyo psicosocial.

Asesoramiento jurídico

Realización de programas y actividades específicos para las usuarias de los Centros y sus hijos, según su edad.

Seguimiento postinstitucional.

Inserción socio-laboral.

Prevención, evitando situaciones de riesgos tanto físicos, como psíquicos y actuando sobre las causas que originan el problema.

Estimulación, favoreciendo el desarrollo de la autonomía personal.

Fomento de la solidaridad, promoviendo la conciencia social y la participación.

Coordinación con las Instituciones y Entidades públicas y privadas, que actúan en el área de la mujer.

Adquisición de hábitos y habilidades personales maternales y de relación.

Les funcions de les professionals estaran determinades per les prestacions amunt mencionades, dins de les diferents categories establecides.

#### Article 61.Funcións per a les professionals dels Centres Dona 24 hores

Coordinadora centre dona 24 hores

Supervisar el compliment dels professionals del Centre Dona 24 hores i els objectius del servici.

Control de casos i expedients del recurs.

Organització de tasques i assignar calendaris a estos.

Organitzar i dirigir les reunions d'equip

Participació en l'elaboració de les memòries semestral i anuals del centre

Realització de quadrants de treball de forma anual i vacances.

Control d'hores de les professionals del recurs.

Portar la comptabilitat del centre, així com vetlar perquè les necessitats materials del servici estiguin cobertes.

Actuar de canal d'informació entre l'equip de professionals i les directrius marcades per la Direcció General de la Dona i l'empresa contractant.

Mantindre relacions professionals amb altres organismes o institucions relacionades amb el recurs.

Audir a totes les comissions de valoració d'ingrés i seguiment en centres de protecció.

Establir reunions periòdiques amb les coordinadores d'altres Centres Dona 24 hores i la Direcció de la Dona.

Disponibilitat horària presencial i telefònica per a gestionar reunions, baixes, dubtes sobre casos per part d'equips professionals...

Selecció i formació del personal de nova incorporació.

Coordinació amb la Direcció Territorial de Serveis Socials.

Impartició de xarrades informatives i conferències sobre el recurs.

Assistència a cursos, jornades... relacionades amb la violència de gènere.

Psicòloga del Centre dona 24hores

Atenció telefònica de les dones, a fi de disminuir el seu nivell d'angoixa i donar cita en el servei o derivar al recurs adequat en funció de la seua problemàtica.

Atenció directa a les dones que acudixen al centre, evaluació de la problemàtica que presenta i realització d'intervenció en crisi o assessorament, segons siga procedent.

Realització de teràpia psicològica a les dones que ho requerisquen.

Acompanyament i/o personació a l'hospital, comissaria, jutjats... en aquells casos que siga necessari i es considere indispensable la presència de la professional.

Facilitar l'accés de les usuàries del CM24H als recursos comunitaris.

Ompliment dels expedients de les usuàries del CM24H amb les dades recollides en l'avaluació realitzada.

Realització d'informes i memòries sobre l'activitat del CM24H a petició de l'empresa o Direcció General de la Dona

Assistència a reunions d'equip de les professionals.

Coordinació amb distints recursos per a optimitzar l'assistència prestada a les usuàries.

Realització d'informes psicosocials quan siguen sol·licitats per les dones, jutjats o altres organismes.

Ratificació en jutjats dels informes realitzats quan es requerisca.

Personació i intervenció en situacions de crisi sempre que els professionals de torn i reforç no puguen acudir.

Passar qüestionaris si les psicòlogues d'atenció directa ho requeren (test de personalitat o un altre instruments de la llarga duració)

Disseny, realització i evaluació dels tallers.

Atenció en primera visita per a dones sense cita sempre que les professionals de torn no puguen atendre.

Xarrades informatives dirigides a les dones a esteses en el centre sobre temes d'interès per a elles.

Las funciones de las profesionales vendrán determinadas por las prestaciones arriba mencionadas, dentro de las diferentes categorías establecidas.

#### Artículo 61. Funciones para las profesionales de los Centros Mujer 24 horas

Coordinadora centro mujer 24 horas

Supervisar el cumplimiento de los profesionales del Centro Mujer 24 horas y los objetivos del servicio.

Control de casos y expedientes del recurso.

Organización de tareas y asignar calendarios a las mismas.

Organizar y dirigir las reuniones de equipo

Participación en la elaboración de las memorias semestrales y anuales del centro

Realización de cuadrantes de trabajo de forma anual y vacaciones.

Control de horas de las profesionales del recurso.

Llevar la contabilidad del centro, así como velar porque las necesidades materiales del servicio estén cubiertas.

Actuar de canal de información entre el equipo de profesionales y las directrices marcadas por la Dirección General de la Mujer y la empresa contratante.

Mantener relaciones profesionales con otros organismos o instituciones relacionadas con el recurso.

Audir a todas las comisiones de valoración de ingreso y seguimiento en centros de protección.

Establecer reuniones periódicas con las coordinadoras de otros Centros Mujer 24 horas y la Dirección de la Mujer.

Disponibilidad horaria presencial y telefónica para gestionar reuniones, bajas, dudas sobre casos por parte de equipos profesionales...

Selección y formación del personal de nueva incorporación.

Coordinación con la Dirección Territorial de Servicios Sociales.

Impartición de charlas informativas y conferencias sobre el recurso.

Asistencia a cursos, jornadas... relacionadas con la violencia de género.

Psicóloga del Centro mujer 24horas

Atención telefónica de las mujeres, con el fin de disminuir su nivel de angustia y dar cita en el servicio o derivar al recurso adecuado en función de su problemática.

Atención directa a las mujeres que acuden al centro, evaluación de la problemática que presenta y realización de intervención en crisis o asesoramiento, según proceda.

Realización de Terapia Psicológica a las mujeres que lo requieran.

Acompañamiento y/o personación al Hospital, Comisaría, Juzgados... en aquellos casos que sea necesario y se considere indispensable la presencia de la profesional.

Facilitar el acceso de las usuarias del CM24H a los recursos comunitarios.

Cumplimentación de los expedientes de las usuarias del CM24H con los datos recogidos en la evaluación realizada.

Realización de informes y memorias sobre la actividad del CM24H a petición de la empresa o Dirección General de la Mujer

Asistencia a reuniones de equipo de las profesionales.

Coordinación con distintos recursos para optimizar la asistencia prestada a las usuarias.

Realización de informes psicosociales cuando sean solicitados por las mujeres, juzgados u otros organismos.

Ratificación en juzgados de los informes realizados cuando se requiera.

Personación e intervención en situaciones de crisis siempre que los profesionales de turno y refuerzo no puedan acudir.

Pase de cuestionarios si las psicólogas de atención directa lo requieren (test de personalidad u otro instrumentos de la larga duración)

Diseño, realización y evaluación de los talleres.

Atención en primera visita para mujeres sin cita siempre que las profesionales de turno no puedan atender.

Charlas informativas dirigidas a las mujeres a tendidas en el centro sobre temas de interés para ellas.

Investigació i propostes d'estudi d'investigació a l'equip, coordinació, suport i seguiment.

Realització de l'informe mensual per a l'empresa.

Realització de l'informe de qualitat per a la conselleria de Justícia i Administracions Públiques.

Impartició de xarrades informatives i conferències sobre el recurs.

Formació del personal de nova incorporació.

Registre i control de la documentació del centre.

Treballadora social Centre Dona 24 hores

Atenció telefònica de les dones a fi de disminuir el seu nivell d'angosta i donar cita en el servei o derivar al recurs adequat en funció de la seua problemàtica, quan ho requerisca el servici.

Atenció directa a les dones que acudixen al centre, evaluació de la problemàtica que presenten i realització d'intervenció en crisi o assessorament segons siga procedent quan així ho requerisca el servici.

Acompanyament i o personació a l'hospital, comissaria, jutjat... en aquells casos que siga necessari i es considere indispensable la presència de la professional.

Facilitar l'accés de les usuàries del CM24H als recursos comunitaris

Ompliment dels expedients de les usuàries del CM24H amb les dades arreplegades en l'avaluació realitzada.

Realització d'informes i memòries sobre l'activitat del CM24H a petició de l'empresa o Direcció General de la Dona.

Assistència a reunions de l'equip de les professionals.

Coordinació amb distints recursos per a optimitzar l'assistència prestada a les usuàries.

Coordinació necessària d'un expedient quan els seus professionals no es troben de torn i no puguen realitzar-les.

Realització d'informes socials quan siguen sol·licitats per les dones, jutjats o altres organismes.

Ratificació en jutjats dels informes realitzats quan es requereixen.

Assistència a les comissions dels distints recursos de la província.

Registre i control dels documents del centre.

Coordinació amb les treballadora social de parella per a la valoració d'expedients: seguiment demanda de vivenda, ocupació, PER

Coordinació amb centres residencials per a seguiments de casos.

Assistència a les comissions de la Direcció territorial de serveis socials.

Disseny, realització i evaluació dels tallers.

Atenció en primera visita per a dones sense cita sempre que les professionals de torn no puguen atendre.

Xarrades informatives dirigides a les dones a esteses en el centre sobre temes d'interès per a elles.

Investigació i propostes d'estudi d'investigació a l'equip, coordinació, suport i seguiment.

Realització de l'informe mensual per a l'empresa.

Realització de l'informe de qualitat per a la conselleria de Justícia i Administracions Públiques.

Actualització i creació de bibliografia d'interès per problemàtiques.

Gestions pendents d'horari nocturn sempre que siga necessari.

Impartició de xarrades informatives i conferències sobre el recurs.

Substitució de les professionals de torn quan el servici ho requereix.

Formació del personal de nova incorporació.

Per a tots els centres d'atenció a la dona víctima de maltractaments, en general, s'establiran totes les mesures a disposició de l'empresa i dins de la seua competència, necessàries per a garantir la integritat física de les treballadores en l'exercici de les seues tasques, amb especial insistència en els acompanyaments a les dones fora dels centres de treball.

Investigación y propuestas de estudio de investigación al equipo, coordinación, apoyo y seguimiento.

Realización del informe mensual para la empresa.

Realización del informe de calidad para la conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.

Impartición de charlas informativas y conferencias sobre el recurso.

Formación del personal de nueva incorporación.

Registro y control de la documentación del centro.

Trabajadora social Centro Mujer 24 horas

Atención telefónica de las mujeres con el fin de disminuir su nivel de angustia y dar cita en el servicio o derivar al recurso adecuado en función de su problemática, cuando lo requiera el servicio.

Atención directa a las mujeres que acuden al centro, evaluación de la problemática que presentan y realización de intervención en crisis o asesoramiento según proceda cuando así lo requiera el servicio.

Acompañamiento y o personación al hospital, comisaría, juzgado... en aquellos casos que sea necesario y se considere indispensable la presencia de la profesional.

Facilitar el acceso de las usuarias del CM24H a los recursos comunitarios

Cumplimentación de los expedientes de las usuarias del CM24H con los datos recogidos en la evaluación realizada.

Realización de informes y memorias sobre la actividad del CM24H a petición de l'empresa o Dirección General de la Mujer.

Asistencia a reuniones del equipo de las profesionales.

Coordinación con distintos recursos para optimizar la asistencia prestada a las usuarias.

Coordinación necesaria de un expediente cuando sus profesionales no se encuentren de turno y no puedan realizarlas.

Realización de informes sociales cuando sean solicitados por las mujeres, juzgados u otros organismos.

Ratificación en juzgados de los informes realizados cuando se requieran.

Asistencia a las comisiones de los distintos recursos de la provincia.

Registro y control de los documentos del centro.

Coordinación con las trabajadora social de pareja para la valoración de expedientes: seguimiento demanda de vivienda, empleo, PER

Coordinación con centros residenciales para seguimientos de casos.

Asistencia a las comisiones de la Dirección territorial de servicios sociales.

Diseño, realización y evaluación de los talleres.

Atención en primera visita para mujeres sin cita siempre que las profesionales de turno no puedan atender.

Charlas informativas dirigidas a las mujeres a tendidas en el centro sobre temas de interés para ellas.

Investigación y propuestas de estudio de investigación al equipo, coordinación, apoyo y seguimiento.

Realización del informe mensual para la empresa.

Realización del informe de calidad para la conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.

Actualización y creación de bibliografía de interés por problemáticas.

Gestiones pendientes de horario nocturno siempre que sea necesario.

Impartición de charlas informativas y conferencias sobre el recurso.

Sustitución de las profesionales de turno cuando el servicio lo requiera.

Formación del personal de nueva incorporación.

Para todos los centros de atención a la mujer víctima de malos tratos, en general, se establecerán todas las medidas a disposición de la empresa y dentro de su competencia, necesarias para garantizar la integridad física de las trabajadoras en el desempeño de sus tareas, con especial hincapié en los acompañamientos a las mujeres fuera de los centros de trabajo.

## CAPÍTOL XIII Plans d'igualtat

### Article 62. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar, amb la representació legal dels treballadors, en la forma que es determine en la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'àbast i el contingut establerts en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i reoportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat hauran de fixar els objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat hauran de recollir, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat hauran d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjuí de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

### Article 63. Comissió Paritària d'Igualtat

A fi d'interpretar i aplicar correctament la llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes que va entrar en vigor el 24 de març de 2007, es crea una Comissió Paritària d'Igualtat amb les funcions següents:

– Obtenció, per mitjà d'enquestes o altres mitjans que s'acorden, d'informació anual sectorial de les mesures implantades en les diferents empreses i de les plantilles, disagregades per categories professionals i gènere.

– Assessorament a les empreses que ho sol·liciten sobre els drets i les obligacions en matèria d'igualtat, així com en matèria d'implantació de plans.

– Mediació i, si és el cas, arbitratge, en aquells casos que voluntàriament i conjuntament li siguin sotmesos per les parts afectades i que versen sobre l'aplicació o interpretació dels Plans d'Igualtat.

– Demanar informació de les empreses sobre les incidències i dificultats que puga generar l'aplicació de la Llei d'Igualtat.

La Comissió Paritària d'Igualtat estarà integrada per 10 membres, cinc per la representació empresarial i cinc per la representació sindical firmant del present conveni. El vot dels membres de la Comissió Paritària d'Igualtat serà, en ambdós casos, proporcional al que va ser la seua representació en la Mesa Negociadora del Conveni.

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, a efectes de registre, el de l'organització empresarial AERTE, situat al c/ Vilamarxant, núm. 2, baix, Benimàmet (València).

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

### Primera

L'auxiliar d'ajuda a domicili, quan siga exigible la seu certificació professional o equivalent, adequarà el seu nivell retributiu a la categoria equivalent per titulació, a mesura que vaja adquirint esta.

## CAPITULO XIII Planes de igualdad

### Artículo 62. Igualdad de oportunidades y no discriminación

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y reoportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

### Artículo 63. Comisión Paritaria de Igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las siguientes funciones:

– Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disagregadas por categorías profesionales y género.

– Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

– Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntariamente y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

– Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará integrada por 10 miembros, cinco por la representación empresarial y cinco por la representación sindical firmante del presente Convenio. El voto de los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad será, en ambos casos, proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, la de la organización empresarial AERTE, sito en c/ Villamarxante, núm. 2, Bjo, Benimamet (Valencia).

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### Primera

El auxiliar de ayuda a domicilio, cuando sea exigible su certificación profesional o equivalente, adecuará su nivel retributivo a la categoría equivalente por titulación, a medida que vaya adquiriendo ésta.

#### Segona

Els efectes econòmics de les taules B s'aplicaran a partir de l'1 de gener de 2008. Tot això segons el que estableix l'article 10 del present conveni col·lectiu.

Amb caràcter especial, les parts firmants del conveni acorden realitzar les actuacions necessàries encaminades aconseguir la concreció de l'aplicació de les taules B als centres i serveis els contractes dels quals hagen sigut licitats durant la negociació del present conveni col·lectiu.

#### Tercera

Els firmants del present conveni col·lectiu hauran de constituir, en el termini de 3 mesos, a partir de la seua publicació, una comissió a este efecte a fi d'introduir-hi el desenvolupament de les carreres professionals en els termes establits en la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'Ordenació de les Professions Sanitàries. Així com el desenvolupament professional de la resta de categories fixades en el present conveni col·lectiu.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

#### Primera

En els casos en què hi haja algun treballador contractat abans de gener de 2000, com a Coordinador d'Ajuda a Domicili, i no estiga en possessió de la Diplomatura de Treball Social, se li aplicarà el salari que apareix en les taules salarials per a eixa categoria.

Als treballadors o treballadores contractats amb la categoria de Coordinador d'Ajuda a Domicili, que estiguem en possessió de la Diplomatura de Treball Social, se'ls aplicarà el sou que per al Treballador Social s'establixen en les taules.

Serà obligatori que a partir de l'entrada en vigor del present conveni, els treballadors o treballadores contractats per a cobrir el lloc de Coordinador d'Ajuda a Domicili, estiguem en possessió de la Diplomatura de Treball Social.

#### Segona

Els centres i serveis que estiguem subjectes a l'àmbit funcional del present conveni i que no estiguem subjectes a licitacions i adjudicacions periòdiques, estaran obligats a l'aplicació de les taules B a partir de l'1 de gener de 2008.

#### Definició de categories

##### Àrea social i sanitària:

Esta formada per:

Coordinador de l'equip social i sanitari.

Metge

Psicòleg

Advocat

Coordinador d'Infermeria/ ATS

Diplomats d'Infermeria / ATS

Auxiliars d'Infermeria.

Fisioterapeuta.

Treballador social.

Terapeuta Ocupacional.

T.A.S.O.C.

Puericultor.

Educador social

Monitor

Tècnic Superior en Educació Infantil

Coordinador del S.A.D.

Ajudant de coordinació del S.A.D.

Auxiliar d'Ajuda a Domicili.

1. L'objectiu de l'àrea seria restablir la salut de l'usuari en cas necessari, la prestació d'una assistència integral i continuada als que no puguen satisfer les seues necessitats per altres mitjans.

2. Són funcions de l'àrea social i sanitària:

a) Realitzar activitats dirigides a la detecció precoç de certes patologies amb mitjans propis o complementant-se amb serveis de suport, amb especialitats o amb l'hospitalització.

b) Realitzar els programes de seguiment i cures de salut en usuaris crònics, en usuaris amb patologia invalidant i programes de prevenció

#### Segunda

Los efectos económicos de las tablas B serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2008. Todo ello según lo establecido en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

Con carácter especial, las partes firmantes del convenio acuerdan realizar las actuaciones necesarias encaminadas a conseguir la concreción de la aplicación de las tablas B a los centros y servicios cuyos contratos hubieran sido licitados durante la negociación del presente convenio colectivo.

#### Tercera

Los firmantes del presente convenio colectivo constituirán, en el plazo de 3 meses, a partir de su publicación, una comisión al efecto con el fin de introducir el desarrollo de las carreras profesionales en los términos establecidos en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. Así como el desarrollo profesional del resto de categorías fijadas en el presente Convenio Colectivo.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera

En los casos en que haya algún trabajador contratado con anterioridad a enero de 2000, como Coordinador de Ayuda a Domicilio, y no esté en posesión de la Diplomatura de Trabajo Social, se le aplicará el salario que aparece en las tablas salariales para tal categoría.

Los trabajadores o trabajadoras contratados con la categoría de Coordinador de Ayuda a Domicilio, que estén en posesión de la Diplomatura de Trabajo Social, se le aplicarán el sueldo que para el Trabajador Social se establecen en las tablas.

Será obligatorio que a partir de la entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores o trabajadoras contratados para cubrir el puesto de Coordinador de Ayuda a Domicilio, estén en posesión de la Diplomatura de Trabajo Social.

#### Segunda

Los centros y servicios que estén sujetos al ámbito funcional del presente convenio y que no estén sujetos a licitaciones y adjudicaciones periódicas, vendrán obligados a la aplicación de las tablas B a partir del 1 de enero de 2008.

#### Definición de categorías

##### Área social y sanitaria:

Esta formada por:

Coordinador del equipo social y sanitario.

Médico

Psicólogo

Abogado

Coordinador de Enfermería/ ATS

Diplomados de Enfermería / ATS

Auxiliares de Enfermería.

Fisioterapeuta.

Trabajador social.

Terapeuta Ocupacional.

TASOC

Puericultor.

Educador social

Monitor

Técnico Superior en Educación Infantil

Coordinador del SAD

Ayudante de coordinación del SAD

Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

1. El objetivo del área sería restablecer la salud del usuario en caso necesario, la prestación de una asistencia integral y continuada a quienes no puedan satisfacer sus necesidades por otros medios.

2. Son funciones del área social y sanitaria:

a) Realizar actividades dirigidas a la detección precoz de ciertas patologías con medios propios o complementándose con servicios de apoyo, con especialidades o con la hospitalización.

b) Realizar los programas de seguimiento y cuidados de salud en usuarios crónicos, en usuarios con patología invalidante y programas

de patologia secundària. Valorar els nivells de dependència dels usuaris i reflectir-ho en l'informe de l'àrea.

c) Desenvolupar programes d'atenció personal i familiar a l'usuari d'evolució fatal.

d) Educar els usuaris en matèria de salut.

e) Realitzar la recollida de dades epidemiològiques i exàmens de salut que es definisquen i realitzar la recollida de dades sobre la situació sociofamiliar dels usuaris.

f) L'equip de salut ha de definir els objectius concrets referents a la Promoció de la Salut, prevenció de la malaltia i assistència en la malaltia, així com la seua integració social, segons les dades que obté.

g) Ha d'avaluar el compliment dels objectius plantejats i introduir els canvis necessaris en el pla d'equip per a l'optimització del treball de l'àrea.

h) Participar en la formació del personal sanitari, en l'actualització de coneixements i en la investigació.

i) Coordinació amb els serveis socials i sanitaris. Col·laboració amb l'Equip d'Atenció Primària de la Zona.

j) En general totes les actuacions siguen necessàries que per al desenvolupament dels objectius definits per l'àrea.

#### Coordinador de l'equip social i sanitari:

##### Funcions:

1. Canal d'informació amb direcció i de coordinació de l'àrea amb esta.

2. Garantir el desenvolupament de les activitats de l'àrea.

3. Garantir l'elaboració anual d'objectius de l'àrea.

4. Garantir l'elaboració i enviament de dades i documents de caràcter organitzatiu, epidemiològic, de gestió i evaluació tant en indicadors de procés com de resultats que li siguin requerits

5. Garantir l'elaboració i remissió de la memòria anual de l'àrea.

6. Garantir la participació de tots els membres de l'àrea en el procés de presa de decisions.

7. El coordinador de l'àrea serà anomenat pel procediment de lliure designació, que s'efectuara entre el personal que preste servici en el mateix.

8. Garantir i estimular la realització de totes les funcions i activitats pròpies de l'àrea assegurant una atenció integral a l'usuari. Garantir la participació comunitària, la formació i la investigació així com l'estudi i vigilància dels problemes de salut prioritaris

#### Metge

S'ocupa del seguiment, assistència, control i prevenció de la salut dels usuaris.

##### Funcions:

1. Pautar, analitzar i avaluar totes les tasques relacionades amb el tractament, assistència, control i prevenció de la salut dels usuaris, reflectint la dita activitat en la història de salut i la resta de registres.

2. Participar en les activitats de promoció i protecció de la salut i prevenció de la malaltia que plantege l'àrea.

3. Participar en l'elaboració i execució de protocols i programes de salut, així com en totes les tasques comunes de l'àrea.

4. Elaborar les directrius de les dietes per a usuaris.

5. Omplir els documents oficials que es deriven de la seua actuació i aquells que siguen requerits, així com registrar i avaluar les activitats realitzades (Història de Salut).

6. Participar en l'establiment de la dotació de material a fi que s'adeque a les necessitats de l'assistència.

7. Informar l'especialista de les patologies/quadro i el tractament que segueix d'un usuari per al que se sol·licita una interconsulta. Igualment quan l'usuari siga enviat a portes d'urgències de l'hospital de zona.

8. Seguiment de l'evolució de l'usuari quan estiga ingressat en un centre hospitalari estableint relació amb el metge que està encarregat d'ell.

de prevención de patología secundaria. Valorar los niveles de dependencia de los usuarios y reflejarlo en el informe del área.

c) Desarrollar programas de atención personal y familiar al usuario de evolución fatal.

d) Educar a los usuarios en materia de salud.

e) Realizar recogida de datos epidemiológicos y exámenes de Salud que se definan y realizar la recogida de datos sobre la situación socio-familiar de los usuarios.

f) El equipo de salud debe definir los objetivos concretos referentes a la Promoción de la Salud, prevención de la enfermedad y asistencia en la enfermedad, así como su integración social, según los datos que obtiene.

g) Debe evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados e introducir los cambios necesarios en el plan de equipo para la optimización del trabajo del área.

h) Participar en la formación del personal sanitario, en la actualización de conocimientos y en la investigación.

i) Coordinación con los servicios sociales y sanitarios. Colaboración con el Equipo de Atención Primaria de la Zona.

j) En general cuantas actuaciones sean necesarias para el desarrollo de los objetivos definidos por el área.

#### Coordinador del equipo social y sanitario:

##### Funciones:

1. Canal de información con dirección y de coordinación del área con la misma.

2. Garantizar el desarrollo de las actividades del área.

3. Garantizar la elaboración anual de objetivos del área.

4. Garantizar la elaboración y remisión de datos y documentos de carácter organizativo, epidemiológico, de gestión y evaluación tanto en indicadores de proceso como de resultados que le sean requeridos

5. Garantizar la elaboración y remisión de la memoria anual del área.

6. Garantizar la participación de todos los miembros del área en el proceso de toma de decisiones.

7. El coordinador del área será nombrado por el procedimiento de libre designación, que se efectuara entre el personal que preste servicio en el mismo.

8. Garantizar y estimular la realización de todas las funciones y actividades propias del área asegurando una atención integral al usuario. Garantizar la participación comunitaria, la formación y la investigación así como el estudio y vigilancia de los problemas de salud prioritarios

#### Médico:

Se ocupa del seguimiento, asistencia, control y prevención de la salud de los usuarios.

##### Funciones:

1. Pautar, analizar y evaluar todas las tareas relacionadas con el tratamiento, asistencia, control y prevención de la salud de los usuarios, reflejando dicha actividad en la historia de salud y demás registros.

2. Participar en las actividades de promoción y protección de la salud y prevención de la enfermedad que plantee el área.

3. Participar en la elaboración y ejecución de protocolos y programas de salud, así como en todas las tareas comunes del área.

4. Elaborar las directrices de las dietas para usuarios.

5. Cumplimentar los documentos oficiales que se deriven de su actuación y aquellos que sean requeridos, así como registrar y evaluar las actividades realizadas (Historia de Salud).

6. Participar en el establecimiento de la dotación de material a fin de que se acomode a las necesidades de la asistencia.

7. Informar al especialista de las patologías/cuadro y el tratamiento que sigue de un usuario para el que se solicita una interconsulta. Igualmente cuando el usuario sea enviado a puertas de urgencias del hospital de zona.

8. Seguimiento de la evolución del usuario cuando esté ingresado en un centro hospitalario estableciendo relación con el médico que está encargado de él.

9. Establir relació amb el centre de salut per al control i seguiment de la patologia que poden presentar els usuaris.

10. Elaborar, junt amb especialista i fisioterapeuta el programa de rehabilitació dels usuaris davant de problemes de fractures, artrosi, etc.

11. Orientar i informar la família sobre l'evolució de la salut de l'usuari.

12. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions

13. Aquelles altres que corresponguen com a membres de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb la seu professió.

#### Psicòleg

##### Funcions:

1. Participar en les reunions periòdiques amb l'equip multidisciplinari de cada centre.

2. Afavorir la integració i la motivació dels residents/usuaris al servici i/o als centres.

##### 3. Intervenció en la resolució de conflictes

4. Previndre possibles trastorns psicològics per mitjà del desenvolupament de labor educacional en el seu àmbit funcional

5. Diagnosticar i intervindre amb possibles trastorns i/o patologies, tant cròniques com temporals.

6. Realitzar reunions periòdiques amb els treballadors i treballadores, per a disminuir el possible estrès laboral, així com per a formar-los i dotar-los de recursos per a la realització de les seues funcions.

7. Orientar i informar la família sobre l'evolució de la salut de l'usuari.

8. Realització del suport psicològic en diferents àmbits (Psicologia clínica, social i/o comunitària).

9. Coordinació dels treballadors i treballadores de suport, que tinguin relació amb qualsevol àmbit d'actuació del psicòleg o psicòloga, sent el terapeuta de referència en activitats grupals.

10. Elaborar els informes pertinents, propis de la seu activitat.

11. Derivació de casos a altres professionals si així es requereix.

12. Coordinació amb els distints serveis especialitzats.

13. Elaborar conjuntament amb l'àrea de treball, el disseny d'intervenció i les estratègies d'actuació.

14. Aconsellar a la direcció sobre les millores a realitzar, adquisició del material i equipament relacionats amb este servicio y en todos aquellos aspectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los usuarios.

15. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions

16. En general, totes aquelles activitats no especificadas anteriormente, d'acord amb la seu titulació i/o professió i que guarden relació amb l'anterior.

#### Coordinador d'infermeria

Diplomat d'Infermeria que exercirà la responsabilitat de la supervisió de tot el treball d'infermeria.

##### Funcions

1. Exercir la responsabilitat de l'organització diària del treball dels professionals a càrrec seu.

2. Mantindre relacions i contactes operatius amb l'equip d'atenció primària i especialitzada.

3. Mantindre relacions i contactes amb farmàcies i proveïdors de material sanitari, proposant les comandes que estime necessaris.

4. Coordinar i atendre totes les activitats encaminades a cobrir les necessitats dels usuaris en l'aspecte sanitari.

5. Coordinar i supervisar els plans de cures d'infermeria amb els objectius de l'àrea.

6. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions

7. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb les seues funcions professionals (docent, administrativa i investigadora).

9. Establecer relación con el centro de salud para el control y seguimiento de la patología que pueden presentar los usuarios.

10. Elaborar, junto con especialista y Fisioterapeuta el programa de rehabilitación de los usuarios ante problemas de fracturas, artrosis, etc.

11. Orientar e informar a la familia sobre la evolución de la salud del usuario.

12. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones

13. Aquellas otras que correspondan como miembros del área social y sanitaria y que tengan relación con su profesión.

#### Psicólogo:

##### Funciones:

1. Participar en las reuniones periódicas con el equipo multidisciplinar de cada centro.

2. Favorecer la integración y la motivación de los residentes/usuarios al servicio y/o a los centros.

##### 3. Intervención en la resolución de conflictos

4. Prevenir posibles trastornos psicológicos mediante el desarrollo de labor educacional en su ámbito funcional

5. Diagnosticar e intervenir con posibles trastornos y/o patologías, tanto crónicas como temporales.

6. Realizar reuniones periódicas con los trabajadores y trabajadoras, para disminuir el posible estrés laboral, así como para formarles y dotarles de recursos para la realización de sus funciones.

7. Orientar e informar a la familia sobre la evolución de la salud del usuario.

8. Realización del apoyo psicológico en diferentes ámbitos (Psicología clínica, social y/o comunitària).

9. Coordinación de los trabajadores y trabajadoras de apoyo, que tengan relación con cualquier ámbito de actuación del psicólogo o psicóloga, siendo el terapeuta de referencia en actividades grupales.

10. Elaborar los informes pertinentes, propios de su actividad.

11. Derivación de casos a otros profesionales si así se requiere.

12. Coordinación con los distintos servicios especializados.

13. Elaborar conjuntamente con el área de trabajo, el diseño de intervención y las estrategias de actuación.

14. Aconsejar a la Dirección sobre las mejoras a realizar, adquisición del material y equipamiento relacionados con este servicio y en todos aquellos aspectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los usuarios.

15. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones

16. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, de acuerdo con su titulación y/o profesión y que guarden relación con lo anterior.

#### Coordinador de enfermería:

Diplomado de Enfermería que ejercerá la responsabilidad de la supervisión de todo el trabajo de enfermería.

##### Funciones

1. Ejercer la responsabilidad de la organización diaria del trabajo de los profesionales a su cargo.

2. Mantener relaciones y contactos operativos con el equipo de atención primaria y especializada.

3. Mantener relaciones y contactos con farmacias y proveedores de material sanitario, proponiendo los pedidos que estime necesarios.

4. Coordinar y atender todas las actividades encaminadas a cubrir las necesidades de los usuarios en el aspecto sanitario.

5. coordinar y supervisar los planes de cuidados de enfermería con los objetivos del área.

6. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones

7. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales (docente, administrativa e investigadora).

#### Diplomat en Infermeria

Són els responsables de la promoció de la salut, prevenció de la malaltia i cures de la salut dels residents, per mitjà del desenvolupament de les funcions que són pròpies de la seua professió.

##### Funcions:

1. Aplicar el Pla de Cures d'Infermeria de forma metodològica en aquells usuaris que ho requerisquen, en les diferents modalitats d'atenció, de forma coordinada amb la resta de membres de l'àrea i registrant convenientment la dita activitat, valorant dèficits en les activitats de vida i planificant, realitzant iavaluant les cures d'infermeria adequats.

2. Aplicar els tractaments (control, preparació i repartiment) que es deriven de l'atenció mèdica i informar l'usuari o la seu família sobre l'administració correcta d'estos, en cas necessari.

3. Realitzar les activitats d'educació per a la salut, detecció de riscos, obertura d'històries; així com el seguiment dels usuaris, petició de proves complementàries i realització de controls de salut periòdics segons els protocols i programes establits.

4. Supervisar l'abastiment, el bon estat i la conservació del material del centre.

5. Atendre l'usuari enllit per malaltia, efectuant els canvis posturals prescrits, controlant el servici de menjars als malalts i subministrant directament a aquells usuaris que la dita alimentació requerisca instrumentalització (sonda nasogàstrica, sonda gàstrica, etc.).

6. Indicar i supervisar els criteris i les indicacions que, en les tasques afins a l'aspecte sanitari, han de tindre en compte les auxiliars d'infermeria en la seua atenció als usuaris.

7. Col·laborar amb els fisioterapeutes en les activitats, el nivell de qualificació de les quals siga compatible amb la seu titulació d'ATS/D.E. quan les seues funcions específiques ho permeten.

8. Comunicar al Coordinador d'Infermeria les carencies en material de farmàcia que detecte.

9. Participar en l'elaboració i execució de programes de salut, així com en totes les tasques comunes de l'àrea.

10. Col·laborar en l'elaboració i execució dels plans integrals d'intervenció, d'acord amb el seu lloc de treball i qualificació professional.

11. Registrar i avaluar l'activitat realitzada, actualitzant la història de salut.

12. Gestionar i controlar tot el que fa referència als internaments temporals dels usuaris en els centres hospitalaris i les visites a especialistes.

13. Comunicar al servici de cuina tot el que és necessari en referència a les dietes. Supervisió del funcionament de menjador.

14. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

15. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb les seues funcions professionals (assistencial, docent, administrativa i investigadora).

#### Auxiliars d'Infermeria

És el personal que col·labora amb el Diplomat d'Infermeria i que té com a funció la d'assistir a l'usuari de la residència en la realització de les activitats de vida on existisca una dependència.

##### Funcions:

1. Col·laborar amb el personal d'infermeria en l'aplicació de tractaments que ho requerisquen, així com assistir els usuaris que ho necessiten a fi de facilitar l'exploració física i instrumental dels mateixos.

2. Proporcionar educació sanitària als usuaris quant a la higiene i neteja personal.

3. Col·laborar en les tasques que es recullen en el pla d'atenció social i sanitària (referides a les activitats de vida i les cures d'infermeria derivats d'elles) sota supervisió del diplomat d'infermeria

4. Vigilància i ajuda en les tasques d'higiene personal dels usuaris.

5. Ajuda i acompanyament dels usuaris, en funció de les seues necessitats socials i sanitàries individuals.

#### Diplomado en Enfermería:

Son los responsables de la Promoción de la salud, prevención de la enfermedad y cuidados de la salud de los residentes, mediante el desarrollo de las funciones que son propias de su profesión.

##### Funciones:

1. Aplicar el Plan de Cuidados de Enfermería de forma metodológica en aquellos usuarios que lo requieran, en las diferentes modalidades de atención, de forma coordinada con el resto de miembros del área y registrando convenientemente dicha actividad, valorando déficits en las actividades de vida y planificando, realizando y evaluando los cuidados de enfermería adecuados.

2. Aplicar los tratamientos (control, preparación y reparto) que se deriven de la atención médica e informar al usuario o su familia sobre la administración correcta de los mismos, en caso necesario.

3. Realizar las actividades de educación para la salud, detección de riesgos, apertura de historias; así como el seguimiento de los usuarios, petición de pruebas complementarias y realización de controles de salud periódicos según los protocolos y programas establecidos.

4. Supervisar el abastecimiento, buen estado y conservación del material del centro.

5. Atender al usuario encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos usuarios que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

6. Indicar y supervisar los criterios e indicaciones que, en las tareas afines al aspecto sanitario, han de tener en cuenta las Auxiliares de Enfermería en su atención a los usuarios.

7. Colaborar con los fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sea compatible con su titulación de ATS/D.E. cuando sus funciones específicas lo permitan.

8. Comunicar al Coordinador de Enfermería las carencias en material de farmacia que detecte.

9. Participar en la elaboración y ejecución de programas de salud, así como en todas las tareas comunes del área.

10. Colaborar en la elaboración y ejecución de los planes integrales de intervención, en consonancia con su puesto de trabajo y cualificación profesional.

11. Registrar y evaluar la actividad realizada, actualizando la historia de salud.

12. Gestionar y controlar todo lo que hace referencia a los internamientos temporales de los usuarios en los centros hospitalarios y las visitas a especialistas.

13. Comunicar al servicio de cocina todo lo necesario en referencia a las dietas. Supervisión del funcionamiento de comedor.

14. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

15. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales (asistencial, docente, administrativa e investigadora).

#### Auxiliares de Enfermería:

Es el personal que colabora con el Diplomado de Enfermería y que tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de vida donde exista una dependencia.

##### Funciones:

1. Colaborar con el personal de enfermería en la aplicación de tratamientos que lo requieran, así como asistir a los usuarios que lo precisen a fin de facilitar la exploración física e instrumental de los mismos.

2. Proporcionar educación sanitaria a los usuarios en lo relativo a la higiene y aseo personal.

3. Colaborar en las tareas que se contemplen en el plan de atención social y sanitaria (referidas a las actividades de vida y los cuidados de enfermería derivados de ellas) bajo supervisión del diplomado de enfermería

4. Vigilancia y ayuda en las tareas de higiene personal de los usuarios.

5. Ayuda y acompañamiento de los usuarios, en función de sus necesidades sociales y sanitarias individuales.

6. Supervisar que l'usuari dispose de la suficient roba per al seu ús personal, fent una revisió periòdica dels armaris.

7. Ajuda a l'usuari per a la presa de la seua medicació oral, sota supervisió del DE.

8. Supervisió de la correcta alimentació i ajuda en allò que necessite l'usuari relacionat amb esta activitat.

9. Ajudar-los en els dèficits de les activitats de vida, col·laborant amb el diplomat en infermeria en la seua valoració planificació de cures, execució i evaluació del mateix.

10. Col·laborar amb el TASOC en les activitats de teràpia ocupacional.

11. Comunicar al seu responsable immediat (D.E) les incidències o anomalies observades en l'exercici de la seua tasca perquè siguin tingudes en compte en el pla de cures o en altres nivells.

12. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguin relació amb l'anterior.

#### Fisioterapeuta

##### Funcions:

1. Realitzaran l'atenció de rehabilitació pertanyent al primer nivell d'atenció, que comprenguen l'assistència fisioteràpica, així com la corresponent promoció de la salut, tant individual com en grup.

2. Col·laboració amb la resta del personal de l'àrea social i sanitària, per a l'establiment de protocols d'actuació i mètodes d'avaluació de l'activitat exercida.

3. Fer el seguiment i l'avaluació de l'aplicació de tractament que es realitze.

4. Coneixer, avaluar i informar, l'aplicació de tractament de la seua especialitat.

5. Coneixer els recursos propis de la seua especialitat en l'àmbit territorial.

6. Assessorar els treballadors i les treballadores que ho necessiten sobre pautes de mobilitzacions i tractaments en què tinguin incidència les tècniques fisioteràpiques, controlant i coordinant les tasques pròpies de la seua especialitat.

7. Participar en el pla general d'activitats del centre.

8. Realitzar activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmica i rehabilitació personal i social als usuaris.

9. Col·laborar en el seguiment o l'avaluació del procés recuperador o assistencial dels usuaris.

10. Participar en les àrees d'oci i temps lliure de l'usuari en matèria de la seua competència.

11. Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels usuaris.

12. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions.

13. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguin relació amb l'anterior.

#### Treballador social

##### Funcions:

1. Realitzar les valoracions socials i diagnòstic social de l'usuari, emetent els informes pertinents.

2. Assessorar-lo en problemes econòmics, familiars i socials, i informar en els assumptes que es necessite, així com dels recursos de la comunitat, facilitant l'accés a estos.

3. Realitzar les gestions necessàries per a la resolució de problemes de tipus social que afecten usuaris i que no puguen resoldre ells personalment o els seus familiars.

4. Realitzar assistència social individualitzada a tots els usuaris que ho precisen.

5. Impulsar la programació i el desenvolupament de totes aquelles activitats culturals, recreatives, esportives, turístiques i de naturalesa semblant encaminades al desenvolupament personal

6. Fomentar i organitzar la participació dels usuaris en algunes tasques de la dinàmica del centre i de l'entorn.

6. Supervisar que el usuario disponga de la suficiente ropa para su uso personal, haciendo una revisión periódica de los armarios.

7. Ayuda al usuario para la toma de su medicación oral, bajo supervisión del DE.

8. Supervisión de la correcta alimentación y ayuda en aquello que necesite el usuario relacionado con esta actividad.

9. Ayudarles en los déficits de las actividades de vida, colaborando con el diplomado en enfermería en su valoración planificación de cuidados, ejecución y evaluación del mismo.

10. Colaborar con el TASOC en las actividades de terapia ocupacional.

11. Comunicar a su responsable inmediato (DE) las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea para que sean tenidos en cuenta en el plan de cuidados o en otros niveles.

12. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con lo anterior.

#### Fisioterapeuta:

##### Funciones:

1. Realizarán la atención de rehabilitación perteneciente al primer nivel de atención, que comprendan la asistencia fisioterápica, así como la correspondiente promoción de la salud, tanto individual como en grupo.

2. Colaboración con el resto del personal del área social y sanitaria, para el establecimiento de protocolos de actuación y métodos de evaluación de la actividad desarrollada.

3. Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que se realice.

4. Conocer, evaluar e informar, la aplicación de tratamiento de su especialidad.

5. Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

6. Asesorar a los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapéuticas, controlando y coordinando las tareas propias de su especialidad.

7. Participar en el plan general de actividades del centro.

8. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámica y rehabilitación personal y social a los usuarios.

9. Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los usuarios.

10. Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario en materia de su competencia.

11. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios.

12. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

13. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Trabajador social:

##### Funciones:

1. Realizar las valoraciones sociales y diagnóstico social del usuario, emitiendo los informes pertinentes.

2. Asesorarle en problemas económicos, familiares y sociales, e informar en los asuntos que se precise, así como de los recursos de la comunidad, facilitando el acceso a los mismos.

3. Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas de tipo social que afecten a usuarios y que no puedan resolver ellos personalmente o sus familiares.

4. Realizar asistencia social individualizada a todos los usuarios que lo precisen.

5. Impulsar la programación y desarrollo de cuantas actividades culturales, recreativas, deportivas, turísticas y de naturaleza similar encaminadas al desarrollo personal

6. Fomentar y organizar la participación de los usuarios en algunas tareas de la dinámica del centro y del entorno.

7. Mantindre contactes directes amb la família de l'usuari, per a informar, assessorar, col·laborar en l'adaptació d'este, així com la realització de teràpies familiars en el seu àmbit corresponent.

8. Promoure accions encaminades a afavorir o intensificar les relacions interpersonals dels usuaris.

9. Promoure els grups d'autoajuda a fi de possibilitar la solidaritat entre els usuaris.

10. Informar en l'àrea social i sanitària d'aquells antecedents socials que afecten l'usuari i puguen incidir en la seua simptomatologia clínica.

11. Planificar conjuntament amb l'àrea l'acció individual, familiar i grupal en problemes socials i sanitaris.

12. Col·laborar i coordinar-se amb treballadors socials d'altres recursos comunitaris.

13. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

14. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguin relació amb l'anterior.

#### Terapeuta Ocupacional

##### Funcions:

1. Participar en el pla general d'activitats del centre.

2. Realitzar activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmiques i rehabilitació personal i social als residents.

3. Col·laborar en el seguiment o l'avaluació del procés recuperador o assistencial dels residents del centre.

4. Participar en les àrees d'oci i temps lliure de l'usuari del centre.

5. Col·laborar en les matèries de la seu competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels usuaris.

6. En general totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li sien peticions i que tinguin relació amb l'anterior.

#### TASOC

Tècnics en activitats socioculturals que han de realitzar la seu activitat en el “sector servis”, en el subsistema d’organització de l’oci i/o en àmbit educatiu, intervenint de forma qualificada en activitats culturals, socials, educatives i recreatives.

##### Funcions:

1. Conéixer, proposar i fer operatius els processos d'intervenció cultural en les seues vessants de gestió i educativa.

2. Establir relacions entre els àmbits cultural i educatiu amb els processos socials i econòmics.

3. Accedir a les fonts d'informació i procediments per a obtindre recursos necessaris i posar en marxa processos culturals.

4. Coordinació amb professionals de diversa qualificació a l'hora de dissenyar i implementar estratègies d'intervenció cultural.

5. Execució i pressupostació de projectes i programes diversos, així com realització dels informes i evaluacions pertinents.

6. Realització de projectes i programes específics.

7. Fomentar el desenvolupament integral dels usuaris per mitjà de l'acció ludicoeducativa.

8. Desenvolupar i executar les diverses tècniques d'animació, individuals i/o grupals, que impliquen els usuaris en l'ocupació del seu temps lliure, i promoure així la seu integració i desenvolupament personal i grupal.

9. Motivar els residents sobre la importància de la seu participació per a aconseguir la seu integració i relació positiva amb l'entorn.

10. Responsabilitat davant de qualsevol incidència que sorgisca, en qualsevol tipus de labor pròpia o dels animadors socio culturals.

11. Reunions periòdiques amb la resta de l'equip, així com amb els responsables dels diferents centres on es realitze la labor d'animació socio-cultural.

12. Coordinació del voluntariat i alumnes en pràctiques d'animació socio-cultural.

13. Docència, xarrades i ponències que guarden relació amb esta categoria professional.

14. Participar en el pla general d'activitats i pressupostos dels diferents centres.

7. Mantener contactos directos con la familia del usuario, para informar, asesorar, colaborar en la adaptación del mismo, así como la realización de terapias familiares en su ámbito correspondiente.

8. Promover acciones encaminadas a favorecer o intensificar las relaciones interpersonales de los usuarios.

9. Promover los grupos de autoayuda con el fin de posibilitar la solidaridad entre los usuarios.

10. Informar en el área social y sanitaria de aquellos antecedentes sociales que afecten al usuario y puedan incidir en su sintomatología clínica.

11. Planificar conjuntamente con el área la acción individual, familiar y grupal en problemas sociales y sanitarios.

12. Colaborar y coordinarse con Trabajadores sociales de otros recursos comunitarios.

13. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

14. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Terapeuta Ocupacional:

##### Funciones:

1. Participar en el plan general de actividades del centro.

2. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.

3. Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.

4. Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario del centro.

5. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios.

6. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### TASOC:

Técnicos en actividades socio-culturales que han de realizar su actividad en el “sector servicios”, en el subsistema de organización del ocio y/o en ámbito educativo, interviniendo de forma cualificada en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.

##### Funciones:

1. Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

2. Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

3. Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

4. Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

5. Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

6. Realización de proyectos y programas específicos.

7. Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa.

8. Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre, y promover así su integración y desarrollo personal y grupal.

9. Motivar a los residentes sobre la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

10. Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los Animadores socio-culturales.

11. Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación socio-cultural.

12. Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación socio-cultural.

13. Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

14. Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

15. Coordinar els grups de treball, activitats i pressupostos d'animació sociocultural.

16. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

17. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Puericultor

##### Funcions:

1. Assistència i orientació a les usuàries en relació amb les tasques i cures dels seus fills.

2. Orientació en les gestions referides a la salut de les usuàries i els seus fills, així com acompañar-les en els casos estrictament necessaris.

3. Col·laboració amb l'equip de professionals del centre en la inserció de la usuària en la vida sociolaboral.

4. Col·laboració amb la cuina en l'elaboració de dietes específiques per a xiquets o xiquetes malalts, etc.

5. Realització d'activitats de caràcter formatiu i lúdic dirigit a les usuàries i els seus fills i filles en àrees com a salut, alimentació, jocs, psicomotricitat, etc.

6. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

7. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Educador social

##### Funcions:

1. Donar informació i assessorament als usuaris i usuàries sobre recursos socials idònios per al seu tipus de problemàtica.

2. Intervenció dirigida a donar suport a la decisió d'autonomia personal i familiar de la usuària.

3. Donar suport a la usuària en la reelaboració de la seua història personal a fi d'afavorir la presa de decisió respecte de la seua vida.

4. Asumir la coordinació de cada cas, segons el disseny d'intervenció i el marc legal, duent a terme el seguiment individualitzat.

5. Col·laborar amb la direcció del centre, equip tècnic i treballador social en l'organització d'horaris i activitats dels usuaris i usuàries, tenint com a referència la distribució i necessitats de la població.

6. Donar suport a l'usuari o usuària en l'organització del seu temps, de manera que afavorisca la seua autonomia personal i reinserció social.

7. Crear hàbits i habilitats socials, o potenciar-los, com necessaris a través de la vida quotidiana.

8. Facilitar l'accés als recursos formatius, educatius i ocupacionals de la zona geogràfica del centre o lloc de residència.

9. Facilitar i donar suport a la usuària en el seu accés a l'àmbit laboral.

10. Facilitar l'accés de la usuària i els seus fills a recursos especialitzats d'àmbit mèdicosanitario, psicològic, jurídic, etc.

11. Promoure la implicació de la usuària en l'entorn on es preveu que serà la seua eixida en aquells àmbits funcionals que corresponga.

12. Propiciar una organització grupal que permeta analitzar i resoldre el nombre més gran possible de problemes que l'usuari o usuària plantegen en el seu desenvolupament personal.

13. Estudi anàlisi i valoració si és el cas, amb posterior evaluació del marc d'intervenció, la problemàtica de l'usuari o usuària i el seu context, la intervenció professional de l'educador i de l'equip professional i la interdisciplinarietat amb altres professionals.

14. Organitzar programes culturals, esportius i recreatius junt amb els monitors si n'hi ha.

15. Coordinar i supervisar les activitats dels programes o tallers.

16. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

17. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

15. Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación socio-cultural.

16. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

17. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Puericultor:

##### Funciones:

1. Asistencia y orientación a las usuarias en relación a las tareas y cuidados de sus hijos.

2. Orientación en las gestiones referidas a la salud de las usuarias y sus hijos, así como acompañarles en los casos estrictamente necesarios.

3. Colaboración con el equipo de profesionales del centro en la inserción de la usuaria en la vida socio-laboral.

4. Colaboración con la cocina en la elaboración de dietas específicas para niños o niñas enfermos, etc.

5. Realización de actividades de carácter formativo y lúdico dirigido a las usuarias y sus hijos e hijas en áreas como salud, alimentación, juegos, psicomotricidad, etc.

6. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

7. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Educador social:

##### Funciones:

1. Dar información y asesoramiento a los usuarios y usuarias sobre recursos sociales idóneos para su tipo de problemática.

2. Intervención dirigida a apoyar la decisión de autonomía personal y familiar de la usuaria.

3. Apoyar a la usuaria en la reelaboración de su historia personal a fin de favorecer la toma de decisión respecto de su vida.

4. Asumir la coordinación de cada caso, según diseño de intervención y marco legal, llevando a cabo el seguimiento individualizado.

5. Colaborar con la dirección del centro, equipo técnico y trabajador social en la organización de horarios y actividades de los usuarios y usuarias, teniendo como referencia la distribución y necesidades de la población.

6. Apoyar al usuario o usuaria en la organización de su tiempo, de modo que favorezca su autonomía personal y reinserción social.

7. Crear hábitos y habilidades sociales, o potenciarlos, como necesarios a través de la vida cotidiana.

8. Facilitar el acceso a los recursos formativos, educativos y ocupacionales de la zona geográfica del centro o lugar de residencia.

9. Facilitar y apoyar a la usuaria en su acceso al ámbito laboral.

10. Facilitar el Acceso de la usuaria y sus hijos a recursos especializados de ámbito mèdicosanitario, psicológico, jurídico, etc.

11. Promover la implicación de la usuaria en el entorno donde se prevé que va a ser su salida en aquellos ámbitos funcionales que corresponda.

12. Propiciar una organización grupal que permita analizar y resolver el mayor número posible de problemas que el usuario o usuaria plantean en su desarrollo personal.

13. Estudio análisis y valoración en su caso, con posterior evaluación del marco de intervención, la problemática del usuario o usuaria y su contexto, la intervención profesional del educador y del equipo profesional y la interdisciplinariedad con otros profesionales.

14. Organizar programas culturales, deportivos y recreativos junto a los monitores si los hubiere.

15. Coordinar y supervisar las actividades de los programas o talleres.

16. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

17. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

## Monitors/es

### Funcions:

1. Avaluació de les aptituds i motivacions registrades pels usuaris en els distints tallers o programes.
2. Detecció d'habilitats laborals.
3. Realització de la informació professional i iniciació del contacte amb tasques de laborteràpia.
4. Programació, seguiment i avaliació dels tallers, activitats d'oci, esportives, etc...
5. Organització i supervisió de les tasques assignades als usuaris en els seus respectius tallers.
6. Organització i supervisió del menjador, incorporant pautes d'aprenentatge de comportaments i hàbits durant les menjars.
7. Organització de les activitats en els espais de temps lliure.
8. Acompanyament en eixides, excursions, esport i temps lliure en general.

## Coordinador del SAD

És el treballador o treballadora, amb la diplomatura de Treball Social, la labor de la qual consistix a exercir tasques de planificació, coordinació, gestió i organització del SAD, a més del seguiment, supervisió i suport del treball del l'Auxiliar d'Ajuda a Domicili, per a aconseguir una bona qualitat d'este servei.

### Funcions:

1. Planificar i organitzar el treball del centre per mitjà d'una adequada programació d'objectius i racionalització de treball.
2. Col·laborar i realitzar aquells estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius als usuaris del Servici d'Ajuda a Domicili(SAD), amb l'autorització de l'equip tècnic.
3. Executar les activitats administratives i informàtiques que li siguin pròpies.
4. Realitzar informes dels usuaris, que siguen sol·licitats per les entitats contractants.
5. Realitzar, quan s'estime oportú, conjuntament amb l'auxiliar, la valoració de la situació personal, familiar i social de l'usuari. Facilitar informació sobre els recursos propis i aliens, que ajuden a l'adequat desenvolupament del servei que es presta.
6. Informar als usuaris en col·laboració amb els treballadors o treballadores socials de les entitats contractants, d'aquells aspectes que es consideren oportuns.
7. Fomentar, directament o a través de l'auxiliar, la integració i participació dels usuaris del SAD de tots aquells serveis i programes encaminats al seu benestar social o qualitat de vida.
8. Participar amb l'equip multiprofessional de l'empresa en l'elaboració de les orientacions o l'atenció que necessiten els usuaris.
9. Participar en reunions periòdiques amb els tècnics de les respectives entitats contractants, per a mantenir una via fluida d'informació sobre el desenvolupament del servei.
10. Coordinació del treball i activitats de forma individual o en grup, per mitjà de reunions periòdiques amb els/les auxiliars adscrits al servei per a estructurar la dinàmica de l'activitat, així com els corresponents criteris i objectius metodològics.
11. Realitzar visites domiciliàries als usuaris amb les finalitats següents:
  - Inici de servici i presentació de l'Auxiliar d'Ajuda a Domicili.
  - Seguiment del servei.
  - Resolució de possibles incidències.
12. Participar en la coordinació amb la comissió tècnica del programa d'Ajuda a Domicili.
13. Organitzar, assignar i canviar usuaris i horaris de treball als treballadors i treballadores davall la seua responsabilitat, elaborant per a això els corresponents parts de treball.
14. Participar, proposar i fomentar la formació continuada de l'Auxiliar d'Ajuda a Domicili i disseny de cursos en matèria de serveis socials, en la mesura que s'establisquen els plans de formació en les respectives empreses del sector.
15. Selecionar els recursos humans basant-se en la política establida en l'empresa.

## Monitores/as:

### Funciones:

1. Evaluación de las aptitudes y motivaciones registradas por los usuarios en los distintos talleres o programas.
2. Detección de habilidades laborales.
3. Realización de la información profesional e iniciación del contacto con tareas de laborterapia.
4. Programación, seguimiento y evaluación de los talleres, actividades de ocio, deportivas, etc...
5. Organización y supervisión de las tareas asignadas a los usuarios en sus respectivos talleres.
6. Organización y supervisión del comedor, incorporando pautas de aprendizaje de comportamientos y hábitos durante las comidas.
7. Organización de las actividades en los espacios de tiempo libre.
8. Acompañamiento en salidas, excursiones, deporte y tiempo libre en general.

## Coordinador del SAD:

Es el trabajador o trabajadora, con la diplomatura de Trabajo Social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de planificación, coordinación, gestión y organización del SAD, además del seguimiento, supervisión y apoyo del trabajo del/la Auxiliar de Ayuda a Domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio.

### Funciones:

1. Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización de trabajo.
2. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), con la autorización del equipo técnico.
3. Ejecutar las actividades administrativas e informáticas que le sean propias.
4. Realizar informes de los usuarios, que sean solicitados por las entidades contratantes.
5. Realizar, cuando se estime oportuno, conjuntamente con la auxiliar, la valoración de la situación personal, familiar y social del usuario. Facilitar información sobre los recursos propios y ajenos, que ayuden al adecuado desarrollo del servicio que se presta.
6. Informar a los usuarios en colaboración con los/las trabajadores o trabajadoras sociales de las entidades contratantes, de aquellos aspectos que se consideren oportunos.
7. Fomentar, directamente o a través de la auxiliar, la integración y participación de los usuarios del SA.D. de todos aquellos servicios y programas encaminados a su bienestar social o calidad de vida.
8. Participar con el equipo multiprofesional de la empresa en la elaboración de las orientaciones o la atención que necesiten los usuarios.
9. Participar en reuniones periódicas con los técnicos de las respectivas entidades contratantes, para mantener un cauce fluido de información sobre el desarrollo del servicio.
10. Coordinación del trabajo y actividades de forma individual o en grupo, mediante reuniones periódicas con los/las Auxiliares adscritos al servicio para estructurar la dinámica de la actividad, así como los correspondientes criterios y objetivos metodológicos.
11. Realizar visitas domiciliarias a los usuarios con las siguientes finalidades:
  - Inicio de servicio y presentación del/la Auxiliar de Ayuda a Domicilio.
  - Seguimiento del servicio.
  - Resolución de posibles incidencias.
12. Participar en la coordinación con la comisión técnica del programa de Ayuda a Domicilio.
13. Organizar, asignar y cambiar usuarios y horarios de trabajo a los Trabajadores y trabajadoras bajo su responsabilidad, elaborando para ello los correspondientes partes de trabajo.
14. Participar, proponer y fomentar la formación continuada del/la Auxiliar de Ayuda a Domicilio y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan los planes de formación en las respectivas empresas del sector.
15. Seleccionar los recursos humanos en base a la política establecida en la empresa.

16. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

17. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li sien peticions i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Ajudant de Coordinació del SAD

Figura encarregada de realitzar el treball davall la supervisió del coordinador o coordinadora, preferentment, este lloc de treball serà exercit per Auxiliars d'Ajuda a Domicili amb la suficient formació i experiència acreditada.

##### Funcions:

1. Realitzar el quadrant d'incidències.
2. Comunicació i avisos telefònics amb Auxiliars d'Ajuda a Domicili, usuaris i tècnics de l'entitat contractant.
3. Realització i distribució dels instruments de registre adequats al servei.
4. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions.
5. Totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Auxiliar d'ajuda a domicili

És el professional que realitza l'atenció directa a la persona usuària, les seues activitats seran les prestacions d'atenció personal, atenció en les necessitats del domicili i suport psicosocial, familiar i relacions amb l'entorn pautats en el Pla d'Atenció.

Les tasques que han de realitzar tenen caràcter preventiu, educatiu, assistencial i rehabilitador i han d'estar orientades a fomentar l'autonomia de la persona dependent.

##### Treballs generals d'atenció en la llar:

1. Neteja de la vivenda: esta s'adecuarà a un manteniment de la neteja quotidiana. Es realitzaren netes generals en els casos específics de necessitat, que seran determinats pel tècnic responsable i que ha de ser reflectit en el Pla d'atenció. En casos extrems, si és necessari habilitar la vivenda i realitzar una neteja de xoc, esta la realitzaren almenys dos auxiliars.

2. Realització de compres domèstiques d'articles de primera necessitat i en els comerços més propers al seu domicili, quan la compra siga molt pesada es realitzaren diversos viatges i s'utilitzarà un carro de compra que l'usuari està obligat a tindre. Les compres es realitzaran per compte de l'usuari.

##### 3. Llavat, planxat, repàs i organització de la roba dins de la llar

##### 4. Preparació i realització de menjars en la llar

5. Tasques de manteniment bàsic habitual d'utensilis domèstics i dús personal. (Ex. canvi de peretes, canvi de bossa d'aspirador, substitució de piles,...)

6. Comunicar a la coordinadora les incidències i anomalies que es referisca a la salubritat de la llar

##### Treballs d'atenció Personal

1. Suport en la higiene, neteja personal, dutxa i/o bany, inclosa la higiene bucal.

2. Ajuda personal per al vestit, calçat i l'alimentació.

3. Transferències, trasllats i mobilització dins de la llar.

4. Ajuda o suport a la mobilitat en l'interior i exterior de la vivenda

5. Estimulació i foment de la màxima autonomia i participació de les persones ateses en la realització les ABVDs.

6. Foment d'hàbits d'higiene i orde.

7. En persones amb alt risc d'aparició d'UPPs, previndre-les per mitjà d'una correcta higiene, cures de la pell i canvis posturals.

8. Ajuda en l'administració de medicaments que tinga prescrits la persona usuària.

9. Cures bàsiques a persones incontinentes.

10. Foment de l'adequada utilització d'ajudes tècniques i adaptacions pautades.

11. Acompanyament en les visites terapèutiques, seguir les instruccions del personal de l'equip d'atenció primària en referència als

16. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

17. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### Ayudante de Coordinación del SAD

Figura encargada de realizar el trabajo bajo la supervisión del/la coordinador o coordinadora, preferentemente, este puesto de trabajo será desempeñado por Auxiliares de ayuda a Domicilio con la suficiente formación y experiencia acreditada.

##### Funciones:

1. Realizar el cuadrante de incidencias.
2. Comunicación y avisos telefónicos con Auxiliares de Ayuda a Domicilio, usuarios y técnicos de la entidad contratante.
3. Realización y distribución de los instrumentos de registro adecuados al servicio.
4. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
5. Todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Auxiliar de ayuda a domicilio

Es el profesional que realiza la atención directa a la persona usuaria, sus actividades serán las prestaciones de atención personal, atención en las necesidades del domicilio y apoyo psicosocial, familiar y relaciones con el entorno pautados en el Plan de Atención.

Las tareas a realizar tienen carácter preventivo, educativo, asistencial y rehabilitador y deben estar orientadas a fomentar la autonomía de la persona dependiente.

##### Trabajos generales de atención en el hogar:

1. Limpieza de la vivienda: esta se adecuará a un mantenimiento de la limpieza cotidiana. Se realizarán limpiezas generales en los casos específicos de necesidad, que serán determinados por el técnico responsable y que debe de ser reflejado en el Plan de atención. En casos extremos, si es necesario habilitar la vivienda y realizar una limpieza de choque, esta la realizarán al menos dos auxiliares.

2. Realización de compras domésticas de artículos de primera necesidad y en los comercios más cercanos a su domicilio, cuando la compra sea muy pesada se realizarán varios viajes y se utilizará un carro de compra que el usuario esté obligado a tener. Las compras se realizarán por cuenta del usuario.

3. Lavado, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar

##### 4. Preparación y realización de comidas en el hogar

5. Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal. (Ej. Cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspirador, sustitución de pilas,...)

6. Comunicar a la coordinadora las incidencias y anomalías que se refiera a la salubridad del hogar

##### Trabajos de atención Personal

1. Apoyo en la higiene, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.

2. Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

3. Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

4. Ayuda o apoyo a la movilidad en el interior y exterior de la vivienda

5. Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización las ABVDs.

6. Fomento de hábitos de higiene y orden.

7. En personas con alto riesgo de aparición de UPPs, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

8. Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.

9. Cuidados básicos a personas incontinentes.

10. Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.

11. Acompañamiento en las visitas terapéuticas, seguir las instrucciones del personal del equipo de atención primaria en referencia a los

problemes de salut en especial: cures d'enllitats i incontinents, ajuda/control en el compliment, dietes, etc.

12. Comunicar a la coordinadora les incidències i anomalies observades en el desenvolupament de les seues funcions.

#### Suport psicosocial, familiar i relacions amb l'entorn

1. Companyia per a evitar situacions de soledat i aïllament.
2. Acompanyament fora de la llar per a possibilitar la participació de la persona usuària en activitats de caràcter educatiu, terapèutic i social.
3. Facilitar activitats d'oci en el domicili.
4. Suport i acompanyament per a la realització de tràmits d'assistència sanitària i administratius.
5. Desenvolupament de l'autoestima, la valoració de si mateix i els hàbits d'atenció personal, evitant l'aïllament.
6. Potenciar i facilitar hàbits de convivència i relacions familiars i socials.
7. Fomentar estils de vida saludable i actius.
8. Suport i seguiment de les pautes prescrites davant de situacions de conflicte que es generen en el si de la família.
9. Atenció dels menors, tant en l'entorn de la llar com en acompanyaments a centres escolars, d'oci, sanitaris i altres.
10. Analitzar amb certa periodicitat, els serveis en què l'auxiliar presta els seus serveis, a fi de proposar totes les mesures que es consideren oportunes per a millorar la qualitat en el servici

#### Àrea de serveis general

Esta formada per:  
 Coordinadora de serveis generals.  
 Auxiliar de neteja.  
 Auxiliar de bugaderia.  
 Subaltern.  
 Conductor de Vehicle adaptat.  
 Cuiner.  
 Auxiliar de cuina.  
 Auxiliar de manteniment.

#### Coordinador/a de serveis generals

És la figura encarregada de l'organització i funcionament dels serveis generals de la residències.

##### Funcions:

1. Organitzar, distribuir i coordinar els serveis de menjador o office, bugaderia, llenceria, neteja i manteniment.
2. Supervisar l'activitat del personal a càrrec seu, distribuir les activitats i torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i economia dels materials, utilatge, ferramentes i maquinària a càrrec seu, procedir al recompte i inventari d'estos.
3. Realitzar les funcions administratives de la seu competència i la gestió delegada de les compres del centre i relació amb proveïdors i altres serveis externs.
4. Tindre coneixement del nombre de serveis diaris realitzats en el departament.
5. En coordinació amb el personal d'infermeria i comptant amb el personal que té adscrit, portar el control de bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.
6. Vigilarà el compliment de la labor professional del personal a càrrec seu així com la seu higiene i uniformitat.
7. Subministrar material i roba de treball al personal de la residència.
8. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles la normal activitat del centre ho requerix, col·laborarà en les activitats pròpies del personal a les seues ordres.
9. Comunicar al seu responsable immediat les incidències o anomalies observades en l'exercici de la seu tasca.
10. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

problemas de salud en especial: cuidados de encamados e incontinentes, ayuda/control en el cumplimiento, dietas, etc.

12. Comunicar a la coordinadora las incidencias y anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

#### Ayxo psicosocial, familiar y relaciones con el entorno

1. Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
2. Acompañamiento fuera del hogar para possibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
3. Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
4. Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
5. Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
6. Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
7. Fomentar estilos de vida saludable y activos.
8. Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.
9. Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.
10. Analizar con cierta periodicidad, los servicios en los que el Auxiliar prestan sus servicios, con el fin proponer cuantas medidas se consideren oportunas para mejorar la calidad en el servicio

#### Área de servicios generales

Esta formada por:  
 Coordinadora de servicios generales.  
 Auxiliar de limpieza.  
 Auxiliar de lavandería.  
 Subalterno.  
 Conductor de Vehículo adaptado.  
 Cocinero.  
 Auxiliar de cocina.  
 Auxiliar de mantenimiento.

#### Coordinador/a de servicios generales.

Es la figura encargada de la organización y funcionamiento de los servicios generales de la residencias.

##### Funciones:

1. Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería, limpieza y mantenimiento.
2. Supervisar la actividad del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utilaje, herramientas y maquinaria a su cargo, proceder al recuento e inventario de estos.
3. Realiza las funciones administrativas de su competencia y la gestión delegada de las compras del centro y relación con proveedores y otros servicios externos.
4. Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.
5. En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control de buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.
6. Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo así como su higiene y uniformidad.
7. Suministrar material y ropa de trabajo al personal de la residencia.
8. Si por necesidades perentorias o imprevisibles la normal actividad del centro lo requiere, colaborara en las actividades propias del personal a sus órdenes.
9. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.
10. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

### Auxiliar de residència

Assumirà funcions de serveis concrets; neteja, bugaderia, cuina, i manteniment, i excepcionalment de forma raonada, motivada i justificada als representants dels treballadors i treballadores, podrà ealitzar tasques d'altres serveis de la seua àrea funcional.

### Auxiliar de neteja

#### Funcions:

1. S'ocupa de la neteja permanent i continuada de les dependències del centre.

#### Tasques:

1. Replegar i netejar el menjador, així com suport en la preparació de les taules del menjador.

2. Neteja permanent de les distintes dependències de la residència, segons li siguen assignades, en comunicat de treball, per la governanta.

3. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb l'anterior.

4. Comunicar al seu responsable immediat les incidències o anomalies observades en l'exercici de la seua tasca.

5. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

### Auxiliar de bugaderia

La seu funció general consistirà a mantindre sempre neta i a punt la roba dels residents, tant la personal com la roba de llit, tovalles, etc., així com arreplegar-la i repartir-la posterior.

#### Tasques:

1. Arreplega de carros de roba bruta.

2. Classificació de la roba

3. Llavar, assecar i planxar la roba, junt amb el manteniment i repàs de la roba.

4. Distribució de roba neta per les distintes habitacions.

5. Neteja de locals i màquines de la bugaderia.

6. Comunicar al seu responsable immediat les incidències o anomalies observades en l'exercici de la seua tasca.

7. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

### Subalterns/es

#### Funcions:

1. Arreplegar i lliurar correspondència, orientació al públic, atenció de centraletes telefòniques, vigilància dels punts d'accés i tasques de porteria.

2. Ajudar a mobilitzar els usuaris, exceptuant els canvis posturals.

3. Omplir els comunicats d'entrada i eixida dels residents quan estes es produïsquen per permisos o vacances.

4. Vigilar i controlar les entrades i eixides d'usuaris i visites.

5. Ajudar aquells residents que ho necessiten en el trasllat d'equipatge fins a i des de les habitacions exercint un obligat i discret control dels paquets que porten al centre les personnes que hi tinguen accés. Igualment el control d'entrades i eixides del personal.

6. Mantindre el règim establiti per la direcció per a l'accés de residents i visitants a les diferents dependències de la institució.

7. Comunicar que s'encenen els timbres de crida.

8. Gestionar encàrrecs.

9. Controlar l'armari de les claus, especialment les de les portes d'accés a la residència.

10. Tancar totes les portes de l'edifici a l'hora estableida pel centre.

11. Comunicar al seu responsable immediat les incidències o anomalies observades en l'exercici de la seua tasca.

12. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

### Conductor de vehicle adaptat

És el treballador o treballadora el treball del qual consistix en:

### Auxiliar de Residencia:

Asumirá funciones de servicios concretos; limpieza, lavandería, cocina, y mantenimiento, pudiendo excepcionalmente de forma razonada, motivada y justificada, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, realizar tareas de otros servicios de su área funcional.

### Auxiliar de limpieda:

#### Funciones:

1. Se ocupa de la limpieza permanente y continuada de las dependencias del centro.

#### Tareas:

1. Recogida y limpieza del comedor, así como apoyo en la preparación de los mesas del mismo.

2. Limpieza permanente de las distintas dependencias de la residencia, según le sean asignadas, en parte de trabajo, por la gobernanta.

3. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

4. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

5. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

### Auxiliar de lavandería:

Su función general consistirá en mantener siempre limpia y apunto la ropa de los residentes, tanto la personal como la ropa de cama, toallas, etc., así como su recogida y reparto posterior.

#### Tareas:

1. Recogida de carros de ropa sucia.

2. Clasificación de la misma.

3. De lavado, secado y planchado de la ropa, junto con el mantenimiento y repaso de la ropa.

4. De distribución de ropa limpia por las distintas habitaciones.

5. De limpieza de locales y máquinas de la lavandería.

6. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

7. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

### Subalternos/as:

#### Funciones:

1. Recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

2. Ayuda a movilizar a los usuarios, exceptuando los cambios posturales.

3. Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

4. Vigilar y controlar las entradas y salidas de usuarios y visitas.

5. Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado de equipaje hasta y desde las habitaciones ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso. Igualmente el control de entradas y salidas del personal.

6. Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

7. Comunicar el encendido de los timbres de llamada.

8. Gestionar recados.

9. Controlar el armario de las llaves, especialmente las de las puertas de acceso a la residencia.

10. Cerrar todas las puertas del edificio a la hora establecida por el centro.

11. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

12. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

### Conductor de vehículo adaptado:

Es el trabajador o trabajadora cuyo trabajo consiste en:

1. Mantindre en bon estat el vehicle sota la seua responsabilitat, realitzant el manteniment i aquelles reparacions per a les que no siga necessària la intervenció d'un especialista.

2. El transport dels usuaris quan i on es considere oportú.

3. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions.

4. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Cuiner

##### Funcions:

1. S'ocuparà del programa dietètic dels residents, dissenyat i pautat des de l'àrea de salut, preparant adequadament els menús preestabllits en este.

2. Compliment estrict de tota la normativa sanitària vigent.

##### Tasques:

1. Preparar els menús segons allò establert ajustant-se, sempre, a les indicacions que, per escrit, es passen des de l'àrea social i sanitària. Vigilància especial de les dietes.

2. Cuidar la qualitat i presentació de menús.

3. Ajustar la quantitat a allò prescrit pel metge.

4. Recepció dels aliments, magatzematge, supervisant la quantitat i la qualitat.

5. Presentar les comandes a la coordinadora de serveis generals.

6. Vigilar diàriament la caducitat dels aliments i la seua correcta distribució en les cambres frigorífiques, segons les característiques de cada aliment i d'acord amb la normativa estableida per la conselleria de Sanitat.

7. Guardar les mostres de menús que es cuinen diàriament d'acord amb la normativa vigent.

8. Supervisar igualment que la maquinària i utensilis que hi ha en la cuina estiguin nets.

9. Cuidar el bon ús i estat dels utensilis i maquinària de cuina.

10. Control de residus segons les normes de sanitat.

11. Trasllat de residus fins al lloc indicat per a la seua futura evaucació.

12. Emplatar els menús en les hores de les menjars.

13. Col·laborar en el seu àmbit funcional a petició de l'equip tècnic, en aquelles necessitats educatives dels usuaris, relacionades amb la seua professió

14. Comunicar al seu superior les incidències o anomalies observades en l'exercici de la seua tasca.

15. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Auxiliar de cuina

##### Funcions:

1. Llavar verdures, peixos i el tractament en cru de tubèrculs i llegums.

2. Vigilar l'encesa de foguers i forns.

3. Servir de suport als cuiners per mitjà de l'execució de totes les tasques que li siguen pautades per estos, relatives a la preparació dels menús, control de rebst i magatzem, higiene i neteja de totes les dependències relacionades amb la cuina.

4. Muntar i desmuntar carros de menjars i netejar-los.

5. Preparar les taules del menjador.

6. Comunicar al seu responsable immediat les incidències o anomalies observades en l'exercici de la seua tasca.

7. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Auxiliar de manteniment

1. És el treballador o treballadora que realitza directament el manteniment del centre, les seues instal·lacions i exteriors, fa el muntatge, l'ajust i la posada al punt de qualsevol tipus d'instal·lacions de mesura, regulació i control simple o automàtic de temperatura, previsions de

1. Mantener en buen estado el vehículo bajo su responsabilidad, realizando el mantenimiento del mismo y aquellas reparaciones para las que no sea necesaria la intervención de un especialista.

2. El transporte de los usuarios cuando y donde se considere oportunamente.

3. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

4. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### Cocinero:

##### Funciones:

1. Se ocupara del programa dietético de los residentes, diseñado y pautado desde el área de salud, preparando adecuadamente los menús pre establecidos en el mismo.

2. Cumplimiento estricto de toda la normativa sanitaria vigente.

##### Tareas:

1. Preparar los menús según lo establecido ajustándose, siempre, a las indicaciones que, por escrito, se pasen desde el área social y sanitaria. Vigilancia especial de las dietas.

2. Cuidar la calidad y presentación de menús.

3. Ajustar la cantidad a lo prescrito por el médico.

4. Recepción de los alimentos, almacenaje, supervisando la cantidad y la calidad.

5. Presentar los pedidos a la coordinadora de servicios generales.

6. Vigila diariamente la caducidad de los alimentos y su correcta distribución en las cámaras frigoríficas, según las características de cada alimento y de acuerdo a la normativa establecida por la consellería de Sanidad.

7. Guardar las muestras de menús que se cocinen diariamente de acuerdo a la normativa vigente.

8. Supervisar igualmente que la maquinaria y utensilios que hay en la cocina estén limpios.

9. Cuida el buen uso y estado de los utensilios y maquinaria de cocina.

10. Control de la basura según las normas de sanidad.

11. Traslado de residuos hasta el lugar indicado para su futura evaucación.

12. Emplatar los menús en las horas de las comidas.

13. Colaborar en su ámbito funcional a petición del equipo técnico, en aquellas necesidades educativas de los usuarios, relacionadas con su profesión

14. Comunicar a su superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

15. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Auxiliar de cocina:

##### Funciones:

1. Lavado de verduras, pescados y tratamiento en crudo de tubérculos y legumbres.

2. Vigilancia de encendidos de fogones y hornos.

3. Servir de apoyo a los cocineros mediante la ejecución de cuantas tareas le sean pautadas por los mismos, relativas a la preparación de los menús, control de despensa y almacén, higiene, y limpieza de todas las dependencias relacionadas con la cocina.

4. Montar y desmontar carros de comidas y limpieza de los mismos.

5. Preparar las mesas del comedor.

6. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

7. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Auxiliar de mantenimiento:

1. Es el trabajador o trabajadora que realiza, directamente el mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores, hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de

cabals, de poder calorífic, de nivells analitzadors d'aigua i semblants, etc.

2. Realitzar els treballs de paleta, planxa, pintura, fusteria, etc. que són necessaris per al manteniment de les instal·lacions de l'edifici.

3. Realitzar les comprovacions periòdiques en les maquines o instal·lacions marcades en els reglaments i les instruccions tècniques d'estos, fa que els valors definitius en aquells es troben dins dels límits permesos.

4. Netejar les sales de maquines, instal·lacions, quadres electrònics, transformadors, taller, etc.

5. Realitzar les xicotetes operacions en els dispositius de les instal·lacions mencionades i en els aparells portàtils considerats com a utilitatge.

6. Emplenar els comunicats de treball i fitxes de revisió o verificació de cada instrument reparat per a la correcta marxa del servici.

7. Comunicar al seu responsable immediat les incidències o anomalies observades en l'exercici de la seua tasca.

8. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguin relació amb l'anterior.

#### Àrea d'administració

Esta formada per:

Director.

Oficial administratiu.

Auxiliar administratiu.

#### Director

El director és el responsable directe davant de la direcció de l'empresa, del funcionament correcte del centre, així com de tots i cada un dels serveis que es presten. Basant-se en esta responsabilitat, s'estableixen a continuació les funcions específiques que li són pròpies:

1. Informar a la Direcció General de Serveis Socials o entitat competent, de tots els assumptes concerents a l'adequat funcionament de la Residència o Servici d'Ajuda a Domicili (SAD), presentant tots aquelles informes i documentació que se li sol·liciten des d'esta.

2. Complir i vigilar que es complisquen totes les directrius que emanen tant de la Direcció General de Serveis Socials o entitat competent, com des de la direcció de l'empresa.

3. Asumir, mantindre i potenciar les relacions amb tercers.

4. Aplicar el conjunt de les disposicions reguladores del funcionament del centre o servici i cooperar amb direcció de l'empresa en la bona marxa d'este.

5. Mantindre coordinació operativa amb l'entitat contractant, a fi de coordinar incidències, altes, baixes o qualsevol altra situació que puga produir-se.

6. Organitzar i supervisar les distintes àrees i serveis del centre.

7. Aplicar les directrius, normes, disposicions i ordres en vigor, exigit el seu compliment.

8. Exercir la direcció del personal.

9. Organitzar el funcionament de la residència o del Servici d'Ajuda a Domicili (SAD) per mitjà d'una adequada programació, supervisió i evaluació dels serveis que s'ofereixen.

10. Seguiment i control i evaluació del pla de gestió, en coordinació amb l'estructura empresarial.

11. Administrar els pressupostos assignats.

12. Facilitar, als treballadors i treballadores i als distints serveis, els mitjans adequats i necessaris per al seu funcionament correcte realitzant, també, les gestions necessàries per a això.

13. Fomentar i estimular el reciclatge i la formació contínua dels treballadors i treballadores.

14. Complir i fer cumplir la normativa sanitària vigent, establida per la conselleria de Sanitat, en matèria de menjadors, manipulació i conservació d'aliments.

15. Determinar la persona que assumix la responsabilitat del centre davant de qualsevol incidència que es produïsca en la seua absència.

16. Exercir la responsabilitat directa en l'organització de les distintes àrees de l'organigrama funcional del centre.

de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc.

2. Realiza los trabajos de paleta, plancha, pintura, carpintería, etc. que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones del edificio.

3. Realiza las comprobaciones periódicas en las maquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de estos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

4. Limpia las salas de maquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, taller, etc.

5. Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utilaje.

6. Llena los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

7. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

8. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Área de administración

Esta formada por:

Director.

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.

#### Director

El director es el responsable directo ante la Dirección de la empresa, del correcto funcionamiento del centro, así como de todos y cada uno de los servicios que se presten. En base a esta responsabilidad, se establecen a continuación las funciones específicas que le son propias:

1. Informar a la Dirección General de Servicios Sociales o entidad competente, de cuantos asuntos conciernen al adecuado funcionamiento de la Residencia o Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), presentando cuantos informes y documentación se le solicite desde la misma.

2. Cumplir y vigilar que se cumplan cuantas directrices emanen tanto de la Dirección General de Servicios Sociales o entidad competente, como desde la Dirección de la empresa.

3. Asumir, mantener y potenciar las relaciones con terceros.

4. Aplicar el conjunto de las disposiciones reguladoras del funcionamiento del centro o servicio y cooperar con Dirección de la Empresa en la buena marcha del mismo.

5. Mantener coordinación operativa con la entidad contratante, a fin de coordinar incidencias, altas, bajas o cualquier otra situación que pudiera producirse.

6. Organizar y supervisar las distintas áreas y servicios del centro.

7. Aplicar las directrices, normas, disposiciones y órdenes en vigor, exigiendo su cumplimiento.

8. Ejercer la Jefatura del Personal.

9. Organizar el funcionamiento de la Residencia o del Servicio de Ayuda a Domicilio (S.A.D.) mediante una adecuada programación, supervisión y evaluación de los servicios que se ofrecen.

10. Seguimiento y control y evaluación del plan de gestión, en coordinación con la estructura empresarial.

11. Administrar los presupuestos asignados.

12. Facilitar, a los trabajadores y trabajadoras y a los distintos servicios, los medios adecuados y necesarios para su correcto funcionamiento realizando, también, las gestiones necesarias para ello.

13. Fomentar y estimular el reciclaje y la formación continua de los Trabajadores y trabajadoras.

14. Cumplir y hacer cumplir la normativa sanitaria vigente, establecida por la conselleria de Sanidad, en materia de comedores, manipulación y conservación de alimentos.

15. Determinar la persona que asume la responsabilidad del centro ante cualquier incidencia que se produzca en su ausencia.

16. Ejercer la responsabilidad directa en la organización de las distintas áreas del organigrama funcional del centro.

17. És el responsable de les relacions amb la Direcció General de Serveis Socials, amb l'entitat contractant i amb altres recursos comunitaris.

Prestar assessorament i suport, dins de l'àmbit de les seues facultats, als òrgans de participació per mitjà de tots els recursos personals i tècnics del centre.

18. Assegurar la prestació dels serveis de caràcter terapèutic, cultural i de temps lliure, dins del seu àmbit.

19. Relacionar-se directament amb els residents i les seues famílies, en cas de necessitat.

20. Fomentar i promoure la posada en marxa de programes que eleven la qualitat de vida dels usuaris i la qualitat de les prestacions i serveis que li's oferisquen.

21. Intercanvi amb altres experiències de treball, en la pròpia comarca, a la Comunitat Valenciana i en altres comunitats autònombes.

22. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

23. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Oficial administratiu

1. És el personal que actua a les ordenes dels òrgans directius del centre i té a càrrec seu un servei determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb o sense altres treballadors i treballadores als seus ordres, realitza treballs que exigeixen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues, de forma manual o mecanitzada.

2. Es consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma, que perceben plus de menyscapte de diners

3. Confecció de rebuts salarials.

4. Confecció de butlletins de cotització, TC1 i TC2.

5. Confecció i redacció de contractes de treball.

6. Altes, baixes i variacions de treballadors.

7. Cartes de pagament IRPF i resum anual.

8. Facturació.

9. Gestió de bancs.

10. Cobraments i pagaments a clients i proveïdors.

11. Control de caixa.

12. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalías observades en l'exercici de les seues funcions.

13. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Auxiliar administratiu

1. És el treballador o treballadora que, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, realitza funcions de: mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

2. Recepció de les persones que accedixen al centre.

3. Registre i control de fotocòpies.

4. Recepció i emissió de telefax.

5. Realització de tasques informàtiques (transcripció de textos, cartes, etc.).

6. Registre de correspondència.

7. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions.

8. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

17. Es el responsable de las relaciones con la Dirección General de Servicios Sociales, con la entidad contratante y con otros recursos comunitarios.

Prestar asesoramiento y apoyo, dentro del ámbito de sus facultades, a los Órganos de Participación por medio de todos los recursos personales y técnicos del centro.

18. Asegurar la prestación de los servicios de carácter terapéutico, cultural y de tiempo libre, dentro de su ámbito.

19. Relacionarse directamente con los residentes y sus familias, en caso de necesidad.

20. Fomentar y promover la puesta en marcha de programas que eleven la calidad de vida de los usuarios y la calidad de las prestaciones y servicios que se les oferten.

21. Intercambio con otras experiencias de trabajo, en la propia comarca, en la Comunidad Valenciana y en otras Comunidades Autónomas.

22. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

23. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Oficial administrativo

1. Es el personal que actúa a las ordenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores y trabajadoras a sus ordenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

2. Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda

3. Confección de recibos salariales.

4. Confección de boletines de cotización, TC1 y TC2.

5. Confección y redacción de contratos de trabajo.

6. Altas, bajas y variaciones de trabajadores.

7. Cartas de pago IRPF y resumen anual.

8. Facturación.

9. Gestión de bancos.

10. Cobros y pagos a clientes y proveedores.

11. Control de caja.

12. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

13. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

#### Auxiliar administrativo

1. Es el trabajador o trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, realiza funciones de: mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

2. Recepción de las personas que acceden al centro.

3. Registro y control de fotocopias.

4. Recepción y emisión de telefax.

5. Realización de tareas informáticas (trascripción de textos, cartas, etc.).

6. Registro de correspondencia.

7. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

8. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

## ANNEX I

Taules retributives per a 2007

<i>SALARI</i>	<i>PLUS (X12)</i>	<i>PLUS</i>	<i>COMPENSATORI</i>
<i>CATEGORIA</i>	<i>BASE (X14)</i>	<i>ASSISTÈNCIA</i>	
DIRECTOR	1503,86	45,12	
OFICIAL ADMINISTRATIU	939,90	28,20	
AUXILIAR ADMINISTRATIU	798,91	23,97	
METGE	1409,87	42,30	
PSICÒLEG	1409,87	42,30	
ADVOCAT	1409,87	42,30	
COOR. INFERMERIA	1353,47	40,60	
ATS /DUE	1268,87	38,07	146,03
AUXILIAR D'INFERMERIA	947,56	28,43	10,12
EDUCADOR SOCIAL	1268,87	38,07	
FISIOTERAPEUTA	1268,87	38,07	
TREBALLADOR SOCIAL	1268,87	38,07	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1268,87	38,07	
TASOC 1033,90	31,02		
PUERICULTURA	951,91	28,56	
TÈCNIC SUPERIOR EDUCIÓ INFANTIL	1142,26	34,27	75,98
MONITORS	931,59	27,95	
COORDINADORA DE SAD	1127,89	33,84	
AJT. COORDINACIÓ SAD	986,63	29,60	
AUXILIAR DE SAD	845,92	25,38	
COORDINADORA DE SERVICIS GENERALS	1123,20	33,70	
AUX. NETEJEA	798,91	23,97	75,98
AUX. BUGADERIA	798,91	23,97	
AUX. CUINA	798,91	23,97	54,86
AUX. MANTENIMENT	798,91	23,97	
SUBALTERN	798,91	23,97	70,06
CONDUCTOR VEHICLE ADAPTAT	833,52	25,01	
CUINER	864,71	25,94	56,55
PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)	7,30 Euros		
PLUS DE FESTIUS (totes les categories)	22,79 Euros		

## ANNEX II

Taules retributives B per a 2008

<i>SALARI</i>	<i>PLUS (X12)</i>	<i>PLUS</i>	<i>COMPENSATORI</i>
<i>CATEGORIA</i>	<i>BASE (X14)</i>	<i>ASSISTÈNCIA</i>	
DIRECTOR	1594,09	47,82	
OFICIAL ADMINISTRATIU	996,30	29,89	
AUXILIAR ADMINISTRATIU	846,85	25,41	
METGE	1494,46	44,83	
PSICÒLEG	1494,46	44,83	
ADVOCAT	1494,46	44,83	
0,00			
COOR. INFERMERIA	1434,68	43,04	
ATS /DUE	1345,01	40,35	154,79
AUXILIAR D'INFERMERIA	1004,42	30,13	10,73
EDUCADOR SOCIAL	1345,01	40,35	
FISIOTERAPEUTA	1345,01	40,35	
TREBALLADOR SOCIAL	1345,01	40,35	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1345,01	40,35	
TASOC 1095,93	32,88		
PUERICULTURA	1009,02	30,27	
TÈCNIC SUPERIOR EDUCIÓ INFANTIL	1210,79	36,32	80,53
MONITORS	987,48	29,62	
COORDINADORA DE SAD	1195,57	35,87	
AJT. COORDINACIÓ SAD	1045,83	31,37	
AUXILIAR DE SAD	909,36	27,28	
COORDINADORA DE SERVICIS GENERALS	1190,59	35,72	
AUX. NETEJEA	846,85	25,41	80,53
AUX. BUGADERIA	846,85	25,41	

AUX. CUINA	846,85	25,41	58,15
AUX. MANTENIMENT	846,85	25,41	
SUBALTERN	846,85	25,41	74,27
CONDUCTOR VEHICLE ADAPTAT	883,53	26,51	
CUINER	916,60	27,50	59,95
PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)	7,74		
PLUS DE FESTIUS (totes les categories)	24,16		

\* \* \* \* \*

#### ANEXO I

Tablas retributivas para 2007

<i>SALARIO</i>	<i>PLUS (X12)</i>	<i>PLUS</i>	<i>COMPENSATORIO</i>
<i>CATEGORIA</i>	<i>BASE (X 14)</i>	<i>ASISTENCIA</i>	
DIRECTOR	1503,86	45,12	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	939,90	28,20	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	798,91	23,97	
MEDICO	1409,87	42,30	
PSICOLOGO	1409,87	42,30	
ABOGADO	1409,87	42,30	
COOR. ENFERMERIA	1353,47	40,60	
ATS /DUE	1268,87	38,07	146,03
AUXILIAR DE ENFERMERIA	947,56	28,43	10,12
EDUCADOR SOCIAL	1268,87	38,07	
FISIOTERAPEUTA	1268,87	38,07	
TRABAJADOR SOCIAL	1268,87	38,07	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1268,87	38,07	
TASOC 1033,90	31,02		
PUERICULTURA	951,91	28,56	
TECNICO SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	1142,26	34,27	75,98
MONITORES	931,59	27,95	
COORDINADORA DE SAD	1127,89	33,84	
AYTE. COORDINACION SAD	986,63	29,60	
AUXILIAR DE SAD	845,92	25,38	
COORDINADORA DE SERVICIOS GENERALES	1123,20	33,70	
AUX. LIMPIEZA	798,91	23,97	75,98
AUX. LAVANDERIA	798,91	23,97	
AUX. COCINA	798,91	23,97	54,86
AUX. MANTENIMIENTO	798,91	23,97	
SUBALTERNO	798,91	23,97	70,06
CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	833,52	25,01	
COCINERO	864,71	25,94	56,55
PLUS DE NOCTURNIDAD (todas las categorías)	7,30 Euros		
PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)	22,79 Euros		

#### ANEXO II

Tablas retributivas B para 2008

<i>SALARIO</i>	<i>PLUS (X12).</i>	<i>PLUS</i>	<i>COMPENSATORIO</i>
<i>CATEGORIA</i>	<i>BASE (X 14)</i>	<i>ASISTENCIA</i>	
DIRECTOR	1594,09	47,82	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	996,30	29,89	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	846,85	25,41	
MEDICO	1494,46	44,83	
PSICOLOGO	1494,46	44,83	
ABOGADO	1494,46	44,83	
0,00			
COOR. ENFERMERIA	1434,68	43,04	
ATS /DUE	1345,01	40,35	154,79
AUXILIAR DE ENFERMERIA	1004,42	30,13	10,73
EDUCADOR SOCIAL	1345,01	40,35	

FISIOTERAPEUTA	1345,01	40,35	
TRABAJADOR SOCIAL	1345,01	40,35	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1345,01	40,35	
TASOC 1095,93	32,88		
PUERICULTURA	1009,02	30,27	
TECNICO SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	1210,79	36,32	80,53
MONITORES	987,48	29,62	
COORDINADORA DE SAD	1195,57	35,87	
AYTE. COORDINACION SAD	1045,83	31,37	
AUXILIAR DE SAD	909,36	27,28	
COODINADORA DE SERVICIOS GENERALES	1190,59	35,72	
AUX. LIMPIEZA	846,85	25,41	80,53
AUX. LAVANDERIA	846,85	25,41	
AUX. COCINA	846,85	25,41	58,15
AUX. MANTENIMIENTO	846,85	25,41	
SUBALTERNO	846,85	25,41	
CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	883,53	26,51	74,27
COCINERO	916,60	27,50	59,95
PLUS DE NOCTURNIDAD (todas las categorías)	7,74		
PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)	24,16		

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 26 de desembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma Valenciana per als anys 2007-2011 (codi 8000715). [2008/1139]*

Vist el text articulat del Conveni Col·lectiu per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma Valenciana per als anys 2007-2011, (codi 8000715), firmat en data 19 de novembre de 2007, de part empresarial per l'Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA) i d'una altra, per part dels treballadors, per la Federació de Transports, Comunicacions i Mar de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el dipòsit del text original del conveni.

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 26 de desembre de 2007.— El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma Valenciana, per als anys 2007-2011.

### DISPOSICIÓ PRELIMINAR

En funció de la legitimació i la capacitat legal reconeguda mútualment per les parts, s'acorda este Primer Conveni col·lectiu de Transport Sanitari en l'àmbit de la Comunitat Autònoma Valenciana, subscrit per ACVEA i UGT, designant als efectes legals pertinents com a domicili de les parts els següents:

Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA)

Polígon Industrial C 12-5 46800 Xàtiva (València)

Federació de Transports, Comunicacions i Mar d'UGT-País Valencià

C/Arquitecte Mora, núm. 7-2 46001 València

### CAPÍTOL I Disposicions generals

#### Secció primera Àmbit

##### Article 1. Àmbit funcional

Les disposicions del present conveni s'aplicaran als treballadors i treballadores i empreses, dedicades al transport sanitari terrestre de malalts i/o accidentats així com el transport d'òrgans, sang, mostres biològiques i equips sanitaris.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la comunidad autónoma valenciana para los años 2007-2011 (código 8000715). [2008/1139]*

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana para los años 2007-2011, (código 8000715), firmado en fecha 19 de noviembre de 2007, de parte empresarial por la Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA) y de otra, por parte de los trabajadores, por la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores del País valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 26 de diciembre de 2007.— El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, para los años 2007-2011.

### DISPOSICIÓN PRELIMINAR

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este Primer Convenio colectivo de Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma Valenciana, subscrito por ACVEA y UGT, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA)

Polígono Industrial C 12-5 46800 Xàtiva (Valencia)

Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-País Valenciano

C/Arquitecto Mora, nº 7-2 46001 Valencia.

### CAPÍTULO I Disposiciones generales

#### Sección primera Ámbito

##### Artículo 1. Ámbito funcional

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos sanitarios.

#### *Article 2. Àmbit territorial*

El present conveni és d'àmbit autonòmic i afectarà els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional, situats en el territori de la Comunitat Autònoma Valenciana, encara que el domicili de l'empresa estiga ubicat fora de la Comunitat.

#### *Article 3. Àmbit personal*

El present conveni s'aplicarà a tots els treballadors que presten serveis en les empreses delimitades en els àmbits funcional i territorial, siga quina siga la seua categoria professional, amb l'única excepció del personal directiu a què es referix l'article 2n del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març. Este personal és de lliure designació per l'empresa i la seua relació laboral es regirà pel seu contracte de treball i, si és el cas, per la normativa especial que els siga d'aplicació.

Ambdues parts manifesten expressament la seua intenció de no pactar acords en àmbits inferiors al d'este conveni.

#### *Secció segona*

Vigència, duració, pròrroga i denúncia per a la seua revisió o rescissió.

#### *Article 4. Àmbit temporal*

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor a tots els seus efectes el dia 1 de gener de 2007, sense perjuí de les excepcions que s'hi acorden expressament.

Així mateix, este conveni té una duració de 5 anys, de tal manera que els seus efectes finalitzaran el 31 de desembre de 2011.

La seua entrada en vigor es produirà l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

#### *Article 5. Denúncia del conveni*

El present conveni quedarà automàticament denunciat a la seua finalització.

No obstant això, i per a evitar el buit normatiu que en qualsevol altre cas produiria una vegada acabada la seua vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuarà regint en la seua totalitat, tant en el seu contingut normatiu com en l'obligacional, fins que siga substituït per un altre.

#### *Secció tercera*

Prelació de normes, compensació, absorció, vinculació a la totalitat.

#### *Article 6. Prelació de normes*

Ateses les pecularitats que concorren en l'àmbit a què es referix este conveni, allò que s'ha acordat per les parts regula amb caràcter general les relacions entre l'empresa i els seus treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut, incloses aquelles la regulació de les quals es pacta de forma diferent de la que recull la normativa general aplicable.

En tot el que no es trobe previst en este conveni s'aplicarà la normativa laboral vigent.

#### *Article 7. Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en este conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerats globalment. En el cas que l'autoritat administrativa o judicial competent, fent ús de les seues facultats, no homologara algun dels seus articles o part del seu contingut, el present conveni quedarà nul i sense cap eficàcia, i s'haurà de procedir a reconsiderar el seu total contingut, llevat que el contingut de tal article o articles no tinga un contingut econòmic, en este cas, es revisaran només els articles rebutjats.

#### *Article 8. Garantia personal*

Totes les condicions econòmiques i de qualsevol índole contingudes en el present conveni, tenen la consideració de mínimes.

Per tant, els pactes, les clàusules i les condicions vigentes en qualsevol contracte considerats globalment i que en el còmput anual impli-

#### *Artículo 2. Ámbito territorial*

El presente convenio es de ámbito autonómico y afectará a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la Comunidad Autónoma Valenciana, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

#### *Artículo 3. Ámbito Personal*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 2º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Ambras partes manifiestan expresamente su intención de no pactar acuerdos en ámbitos inferiores al de este convenio.

#### *Sección segunda*

Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión

#### *Artículo 4. Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1º de enero de 2007, sin perjuicio de las excepciones acordadas expresamente en el mismo.

Asimismo, este convenio tiene una duración de 5 años, de tal manera que sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2011.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el *Diario Oficial de la Comunitat Valenciana*.

#### *Artículo 5. Denuncia del convenio*

El presente convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

#### *Sección tercera*

Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad

#### *Artículo 6. Prelación de normas*

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se halle previsto en este convenio se aplicará la normativa laboral vigente.

#### *Artículo 7. Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio quedaría nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

#### *Artículo 8. Garantía personal*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas.

Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual

quen condicions més beneficioses per al treballador o grup de treballadors, en relació amb les que s'establixen, subsistiran com a garantia personal dels que en gaudisquen.

#### *Article 9. Compensació i absorció*

Les millors econòmiques globals contingudes en este conveni compensaran i absorbiran les vigents en les empreses que siguin superiors a les ací pactades.

#### Secció quarta Comissió Mixta Paritària

#### *Article 10. Comissió Mixta Paritària*

Es constituirà una Comissió Paritaria per a la interpretació, l'arbitratge, la conciliació i la vigència del conveni per les parts firmants d'este.

Estarà composta per vuit vocals, quatre d'ells representants dels treballadors i quatre dels empresaris, i es nomenarà un secretari entre els components que es designarà en cada reunió.

En les reunions s'acceptarà la presència d'assessors de les respectives representacions, amb veu però sense vot.

Ambdues parts convenen expressament que qualsevol dubte o divergència que puga sorgir sobre la interpretació o aplicació d'este conveni que tinga caràcter de conflicte col·lectiu serà sotmesa prèviament a informe de la Comissió abans d'interposar qualsevol reclamació contenciosa o administrativa.

La Comissió Paritaria, es reunirà almenys cada sis mesos, a partir de la data de vigència del conveni, i tantes vegades en reunió extraordinària com siga necessari, i els seus acords requeriran per a tindre validesa la meitat més un dels vocals representants dels sindicats, així com la meitat més un dels vocals representants dels empresaris.

Tant els vocals, com assessors seran convocats per carta certificada en primera i en segona convocatòria, amb antelació mínima de quinze dies de la realització de la reunió ordinària. Si en primera convocatòria no es troben presents la totalitat dels vocals, es farà la reunió en segona convocatòria, i seran vàlids sempre que concorreguen com a mínim, la meitat més un de cada una de les representacions. Els acords presos seran condicions annexes al conveni inicial.

Si no s'arriba a un acord en la qüestió o qüestions debatudes, se sotmetran estes al Tribunal d'Arbitratge de València.

Les reunions extraordinàries podrán ser convocadas por qualsevol de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, almenys, cada tres meses.

Als efectes d'este article les adreces de les respectives parts seran les següents:

Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA)

Polígon Industrial C 12-5 46800 Xàtiva (València)

Federació de Transports, Comunicacions i Mar d'UGT-País Valencià

C/Arquitecte Mora, núm. 7-2 46001 València.

#### CAPÍTOL II De la relació laboral

#### Secció primera Condicions d'ingrés

#### *Article 10. Condicions generals d'ingrés del personal*

En els centres de treball i establiments de nova creació i en aquells en què s'amplien les instal·lacions i s'organitzen nous serveis, es cobriran els nous llocs de treball que es creuen, per lliure contractació de les empreses, d'acord amb les normes del Conveni Col·lectiu General per a les Empreses de Transport en Ambulància, i els modes de contractació previstos en la llei.

La contractació de treballadors s'haurà d'ajustar a les normes legals generals existentes sobre col·locació i ocupació, vigentes en cada

impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

#### *Artículo 9. Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas globales contenidas en este convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas.

#### Sección cuarta Comisión Mixta Paritaria

#### *Artículo 10. Comisión Mixta Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del convenio por las partes firmantes del mismo.

Estará compuesta por ocho vocales, cuatro de ellos representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos cada seis meses, a partir de la fecha de vigencia del convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

Tanto los vocales, como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no estuviesen presentes la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno, de cada una de las representaciones. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas al Tribunal de Arbitraje de Valencia.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses.

A los efectos de este artículo las direcciones de las respectivas partes serán las siguientes:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA)

Polygono Industrial C 12-5 46800 Xàtiva (Valencia)

Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-País Valenciano

C/Arquitecto Mora, nº 7-2 46001 Valencia.

#### CAPÍTULO II De la relación laboral

#### Sección primera Condiciones de ingreso

#### *Artículo 10. Condiciones generales de ingreso del personal*

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de las empresas, de acuerdo con las normas del Convenio Colectivo General para las Empresas de Transporte en Ambulancia, y los modos de contratación previstos en la ley.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada

moment, i en les específiques que figuren a continuació, i les empreses es comprometran a la utilització dels distints modes de contractació laboral previstos en la llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes.

#### *Article 11. Període de prova*

A totes les persones que se'ls aplique el present conveni se'ls pres-suposarà que estan contractades per temps indefinit, llevat que estiguin subjectes a una relació temporal per haver pactat amb l'empresa alguna modalitat de contracte laboral d'esta naturalesa.

Així, tot ingrés laboral es considerarà efectuat a títol de prova, d'acord amb l'escala màxima següent, corresponent a la classificació del personal efectuada en distints grups professionals:

Personal superior i tècnic, sis mesos.

Personal administratiu i d'explotació, 2 mesos, en contractes de duració igual o superior a un any, que serà d'un mes per a contractes de duració inferior.

#### *Article 12. Del contracte de treball*

Els contractes de treball, siga quina siga la seu modalitat, hauran de formalitzar-se per escrit, en model oficial si n'hi ha, i cada una de les parts firmants se'n quedrà un exemplar, de conformitat amb la legislació vigent.

Aquells treballadors, el termini màxim dels quals establert per la modalitat del contracte formalitzat haja transcorregut o s'haja esgotat i continuen realitzant les seues activitats laborals sense interrupció en la mateixa empresa i lloc de treball, adquiriran automàticament la condició de fixos en l'empresa, subjectes a relació laboral indefinida, llevat que la concatenació de contractes temporals estiga permesa per la llei.

Aspectes generals informadors del contracte de treball.

S'aplicaran a totes les modalitats contractuals, tant fixes o indefinides com temporals, les consideracions següents:

a) Les condicions salarials i laborals que s'establixen en este conveni col·lectiu es referixen a relacions laborals amb la jornada completa estableida, per la qual cosa s'aplicaran proporcionalment en funció de la jornada efectiva que s'execute i de la modalitat contractual estableida amb cada treballador.

b) Tots els treballadors gaudiran de les mateixes llicències i/o permisos, vacances retribuïdes, descansos entre jornades, opcions formatives i la resta de condicions laborals establides amb caràcter general en el Conveni Col·lectiu General del Sector i en este conveni col·lectiu sempre que siguin compatibles amb la naturalesa del seu contracte, en proporció al temps que porten treballant en l'empresa.

c) Els treballadors contractats a temps complet o jornada parcial que desitgen fer una novació el seu contracte de treball transformant-lo a temps parcial o jornada completa, respectivament, podrán fer-ho de comú acord amb l'empresa, estableint en el contracte les noves condicions laborals. No es considerarà novació de contracte la reducció de la jornada por guarda legal.

#### *Article 13. Subrogació del contracte amb l'administració*

Quan una empresa perda l'adjudicació dels serveis concertats per mitjà de concurs públic de gestió de serveis públics, per resolució o acabament del contracte amb l'administració, o acabament de contracte amb entitats privades, i no decidísca assumir la plantilla conforme a l'apartat E), la nova empresa adjudicataria o contractista, estarà obligada a subrogar-se en els contractes laborals dels treballadors que prestaven així servei, respectant en tot cas la modalitat de contracció d'estos, i els drets i les obligacions que hagen gaudit en els set mesos anteriors a l'adjudicació en l'empresa substituïda, sempre que estos provinguin de pactes i acords lícits que se'ls hagen comunicat junts amb la documentació pertinente.

A) La dita subrogació de personal es produirà únicament i exclusivament respecte als treballadors següents:

1. Treballadors en actiu, amb una antiguitat mínima en el servei objecte del contracte dels últims set mesos anteriors a la data en què l'adjudicació del contracte es produïsca, siga quina siga la modalitat

momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

#### *Artículo 11. Período de prueba*

A todas las personas que les son de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber pactado con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

Personal superior y técnico, seis meses.

Personal administrativo y de explotación, 2 meses, en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

#### *Artículo 12. Del contrato de trabajo*

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la ley.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este convenio colectivo se refieren a relaciones laborales con la jornada completa establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en el Convenio Colectivo General del Sector y en este convenio colectivo siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) Los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

#### *Artículo 13. Subrogación del contrato con la administración*

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apartado E), la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

A) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores:

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere

del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat al període de set mesos esmentat, hagen treballat en una altra activitat. Es recomana la utilització del contracte d'obra i servei per a cobrir les necessitats de contractació del període exempt de l'obligació de subrogar, excepte per als casos en què procedisca el contracte d'interinitat.

2. Treballadors amb dret a reserva a lloc de treball, que en el moment de l'adjudicació de l'activitat tinguen una antiguitat mínima de set mesos en esta i es troben malalts, accidentats, en excedència, vacances, permís, descans setmanal i descans maternal.

3. Treballadors de nou ingrés que per exigències del client s'hagen incorporat a l'activitat com a conseqüència d'una ampliació, en els set mesos anteriors a la nova adjudicació d'aquella.

4. Treballadors amb contracte d'interinitat que substituïsquen a algun dels treballadors mencionats en l'apartat 2, amb independència de la seua antiguitat i mentre dure el seu contracte.

5. Treballadors que substituïsquen a altres que es jubilen, havent complit seixanta-quatre anys dins dels set últims mesos anteriors a l'adjudicació de l'activitat i tinguen una antiguitat mínima en esta dels set mesos anteriors a la jubilació, en els termes i les condicions del Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol.

6. No obstant això, queden exclosos de l'aplicació de la present clàusula de subrogació aquells empleats que siguin directius de la seua empresa, així com aquells units per víncles de consanguinitat i afinitat, llevat que acrediten l'existència de relació contractual.

B) Tots els supòsits anteriorment mencionats s'hauran d'acreditar fehacientement i documentalment per l'empresa cessant a l'adjudicatària, als seus treballadors, i als representants d'estos, per mitjà dels documents que es detallen en l'apartat I, en el termini de 15 dies hábils, comptats des que l'empresa adjudicatària els requerisca fehacientment a l'empresa cessionària, sempre que es tracte de documents que ja s'hagen emés o que s'havien d'haver emés.

Als efectes de l'acreditació entre l'empresa cessant i l'empresa adjudicatària s'aclaria que es consideraran mitjans fefaents de comunicació els següents: enviament de la documentació per conducto notarial per mitjà de burofax, telegrama o mètode equivalent que deixe constància del contingut.

C) Els treballadors que no hagen gaudit de les seues vacacions reglamentàries en produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servici, que només pagarà la part proporcional del període que a ella li corresponga, ja que el pagament de l'altre període correspon a l'empresa cessant, que haurà d'efectuar-lo en la liquidació corresponent.

D) L'aplicació d'este article serà d'obligat compliment per a les parts a què vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador. No obstant això, per acord mutu de la cessant i el treballador, este podrà romandre en l'antiga empresa adjudicatària. En este cas, la cessant no podrà cedir cap altre treballador que no preste el seu treball en l'activitat objecte del contracte, si la cessionària no l'accepta.

E) En el cas que la comunicació no es produïsca en el termini indefectible marcat, s'entendrà que l'empresa opta per l'assumpció del dit personal laboral i el mateix ocorrerà per a aquelles dades i/o relació de personal que es comunique amb posterioritat al termini establiti.

F) La subrogació efectiva es produirà en el moment en què la nova adjudicatària comence a prestar serveis i no abans, i la relació laboral anterior a eixe moment serà de l'exclusiva responsabilitat de la cessant.

G) L'empresa cessant respondrà de les conseqüències derivades de la falsedad o inexactitud manifesta que la informació facilitada puga produir a l'empresa adjudicatària, sense prejuici de la reversió a esta dels treballadors indegudament subrogats.

H) Els membres de Comitè d'Empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals podran optar, en tot cas, entre romandre en la seua empresa o subrogar-se en l'empresa adjudicatària, excepte en el supòsit que haja sigut contractat expressament per obra o servei determinat per al centre afectat per la subrogació, o que la subrogació afecte la totalitat dels treballadors.

la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se recomienda la utilización del contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal y descanso maternal.

3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstant lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cessionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

C) Los trabajadores que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cessionaria no lo aceptara.

E) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

F) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

G) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin prejuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

H) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores.

I) L'empresa cessant haurà de facilitar a la nova adjudicatària els documents següents:

- Certificació en què hauran de constar els treballadors afectats per la subrogació, amb noms i cognoms, data de naixement, estat civil, document nacional d'identitat, número d'affiliació a la Seguretat Social, nombre de fills, naturalesa dels contractes de treball, i categoria professional (segons la classificació d'este conveni.)

- Original o fotocòpia compulsada dels set últims rebuts de salariis dels treballadors afectats.

- Fotocòpia compulsada dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels set últims mesos, o els corresponents documents o suports que legalment els substituïsquen.

- Relació de personal, especificant: nom i cognoms, número d'affiliació a la Seguretat Social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i data del gaudi de les seues vacances. Si el treballador és representant legal dels treballadors, s'especificarà el període de mandat d'este.

- Fotocòpia compulsada dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.

- Original i fotocòpia compulsada dels títols que habiliten per a l'exercici del seu lloc laboral.

- Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador afectat, en els quals es fa constar que han rebut de l'empresa cessant la seua liquidació de parts proporcionals i que no queda pendent cap quantitat.

Estos documentos hauran d'estar en poder de la nova adjudicatària de forma fefaent, en el termini de 15 dies hàbils comptats des que l'empresa adjudicatària els requerisca fefaentment a l'empresa cessionària, o des del moment que s'emeten o s'havien d'haver emés.

No faran falta les compulsaes, si l'empresa adjudicatària accepta expressament la validesa de les còpies degudament sellades i firmades per l'empresa ixent. A este efecte, l'empresa adjudicatària designarà una persona encarregada de la verificació d'originals i còpies. Si l'empresa adjudicatària, posteriorment, reclama l'aportació de les còpies compulsades, l'empresa ixent, disposarà, a partir d'aquell moment, del termini dels 15 dies per presentar-les.

Amb el mateix sentit de simplificació del procés i amb els mateixos requisits d'acceptació i comprovació l'entrega dels rebuts salariais podrà ser substituïda per l'entrega de llistats resum dels mateixos períodes a acreditar en els quals figuren les mateixes dades de la nómina.

J) L'empresa adjudicatària haurà d'indemnitzar l'empresa cessant, per les despeses de formació del personal, realitzades durant el contracte extingit i que siguen degudament acreditades quan estiguin relacionades amb l'acreditació o titulació professional exigida per l'administració per a la prestació del servei.

#### Secció segona Tipus de contracte de treball

##### *Article 14. Contractes formatius*

En compliment del que disposa l'article 27 del Conveni Col·lectiu General s'establix el compromís entre les parts per a la conversió d'este tipus de contractes en altres indefinitis, com a mesura que contribuïsca a facilitar la inserció laboral dels que han suscrit este tipus de contracte en el mercat de treball:

a) El contracte de treball en pràctiques, tipificat en l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, podrà concertar-se amb aquells treballadors que estiguin en possessió de títol universitari mitjà, ATS i llicenciat o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com equivalents, que habiliten per a l'exercici professional, dins dels quatre anys o sis anys quan el contracte es concerte amb un treballador minusvàlid immediatament següents a la finalització dels estudis, sempre que la titulació estiga relacionada amb les tasques que es practiquen.

a.1) La suspensió del contracte de treball en pràctiques per incapacitat temporal, la duració del qual siga igual o superior a trenta dies, interromprà el seu temps de duració pactat excepte acord exprés en contra o per pèrdua de bonificacions per part de l'empresa contractant.

I) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio.)

- Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

- Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los siete últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

- Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cessionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

No harán falta las compulsaes, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de aquel momento, del plazo de los 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituida por la entrega de listados resumen de los mismos períodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

J) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante, por los gastos de formación del personal, realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

#### Sección segunda Tipos de contrato de trabajo

##### *Artículo 14. Contratos formativos*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo General se establece el compromiso entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo:

a) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario medio, ATS y licenciados o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

a.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.

a.2) Quan el contracte en pràctiques es concerte amb una duració inferior a dos anys, les parts podrán prorrogar per períodes de sis mesos la dita duració, sense que se supere, en cap cas, el període màxim de dos anys esmentat.

a.3) El salari dels treballadors contractats davall la modalitat de pràctiques serà, com a mínim, el 60 per cent de l'establert en este conveni col·lectiu per a la categoria professional de què es tracte, sense que en cap cas puga ser inferior al 75 per cent de l'establert en el Conveni Col·lectiu General del Sector per a la categoria professional de què es tracte, durant el primer any; i el 75 per cent de l'establert en el present conveni col·lectiu sense que en cap cas puga ser inferior al 85 per cent de l'establert en el Conveni Col·lectiu General del Sector per a la categoria professional de què es tracte, en el segon, sempre que es tracte de contractes a temps complet. En cas contrari, percebran un salari proporcional a la jornada contractada.

a.4) Es podrán concertar contractes en pràctiques dins del grup professional superior, tècnic, informàtic i de l'administratiu, exclosos en este cas l'auxiliar administratiu, l'aspirant administratiu, el telefonista i l'ordenança.

b) El contracte de formació regulat en l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, té com a objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

b.1) Es podrà formalitzar amb persones majors de setze anys i menors de vint-i-u que no tinguen la titulació requerida per a contratar en pràctiques. El límit màxim d'edat serà de vint-i-dos anys per als titulats en grau mitjà de formació professional i vint-i-quatre anys per a la resta de titulacions quan el contracte es concerte amb desocupats que s'incorporen com a alumnes-treballadors als programes d'escoles taller i cases d'oficis. Esta limitació d'edat no s'aplicarà quan el contracte es concerte amb desocupats inclosos en alguns dels col·lectius següents:

– Minusvàlids.

– Treballadors estrangers, durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, llevat que s'acrediten la formació i experiència necessàries per a l'exercici del lloc de treball.

– Aquells que porten més de tres anys sense activitat laboral.

– Els que es troben en situació d'exclusió social.

b.2) El temps dedicat a formació teòrica del treballador no serà inferior al 15 per cent de la jornada laboral màxima prevista en este conveni col·lectiu, i es podrà concentrar al llarg de la duració total del contracte, sempre que no s'hagen esgotat els tres anys. La formació teòrica referida no serà exigible quan el treballador acredite que poseix o està en condicions de posseir immediatament el Certificat de Professionalitat Ocupacional regulat pel Reial Decret 797/1995, de 19 de maig, d'acord amb el lloc de treball a què aspira.

Quan les empreses incomplisquen en la totalitat les seues obligacions en matèria de formació teòrica, el contracte per a la formació es presumirà subscrit en frau de llei, de conformitat amb el que estableix l'article 11.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

b.3) Una vegada finalitzat el període de formació, l'empresa haurà d'estendre en favor del treballador un certificat on conste la duració i el nivell de formació teòrica i pràctica adquirit. Si el treballador continua efectuant treballs en l'empresa, se'l promocionarà a la categoria professional l'aprenentatge de la qual haja realitzat i percebrà el salari corresponent fixat per conveni col·lectiu.

El treballador podrà sol·licitar de l'administració competent que, amb les proves necessàries prèvies, li expedisca el certificat de professionalitat corresponent.

b.4) El salari que haurà de percebre este personal, referit a un temps de treball efectiu equivalent al 85 per cent de la jornada màxima prevista en conveni col·lectiu, no podrà ser inferior al 85 per cent dels conceptes salarials del Conveni Col·lectiu General del Sector, amb independència del temps de duració de prestació de serveis, que en cap cas superarà els dos anys de duració.

Les empreses es comprometen que almenys el 25% dels treballadors contractats en esta modalitat, passaran a ser indefinits.

a.2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de seis meses dicha duración, sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años.

a.3) El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 por ciento del establecido en este Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 75 por ciento del establecido en el Convenio Colectivo General del Sector para la categoría profesional que se trate, durante el primer año; y el 75 por ciento del establecido en este presente convenio colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al 85 por ciento del establecido en el Convenio Colectivo General del Sector para la categoría profesional que se trate, en el segundo, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del Grupo profesional Superior, Técnico, Informático y del Administrativo, excluidos en este caso el auxiliar administrativo, el aspirante administrativo, el telefonista y el ordenanza.

b) El contrato de formación regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

b.1) Se podrá formalizar con personas mayores de diecisés años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. El límite máximo de edad será de veintidós años para los titulados en grado medio de formación profesional y veinticuatro años para el resto de titulaciones cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. Esta limitación de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en algunos de los siguientes colectivos:

– Minusválidos.

– Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

– Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

– Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

b.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio colectivo, pudiéndose concentrar a lo largo de la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Professionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continua efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por convenio colectivo.

El trabajador podrá solicitar de la administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

b.4) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 85 por ciento de la jornada máxima prevista en convenio colectivo, no podrá ser inferior al 85 por ciento de los conceptos salariales del Convenio Colectivo General del Sector, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios, que en ningún caso superará os dos años de duración.

Las empresas se comprometen a que al menos el 25% de los trabajadores contratados en esta modalidad, pasarán a ser indefinidos.

### *Article 15. Contracte a temps parcial*

El contracte de treball a temps parcial, tipificat en l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, és aquell que es concerta per a prestar servici durant un nombre d'hores o dies inferior al de la jornada considerada com habitual.

Podrà concertar-se tant per temps indefinit com per duració determinada, en els supòsits en què legalment es permeta la utilització d'esta modalitat de contracte.

S'entendrà per contracte a temps parcial aquell subscrit amb el treballador, la jornada del qual siga inferior a la prevista en el present conveni.

En la seua formalització per escrit s'haurà d'especificar necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, o el de dies pels mateixos períodes, pel qual es contracta el treballador així com el salari corresponent, que estarà en funció de les hores realitzades en comparació amb la jornada habitual i completa que s'efectue en el centre de treball o establiment, que serà proporcional a l'establert en el conveni col·lectiu per a la categoria professional de què es tracte.

En el cas que l'empresa i el treballador pacten fer hores complementàries en aquells contractes a temps parcial de caràcter indefinit, ho faran de conformitat amb els límits i les condicions establerts en els articles 34, 36, i 37 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

El pacte haurà de fixar el nombre d'hores complementàries a realitzar, que no podrà ser superior al 15% de la jornada estableida en el contracte. Estes hores es retribuiran com si foren hores ordinàries.

### *Article 16. Contractes de duració determinada*

1. Els treballadors que en un període de trenta mesos hagen estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució o sense de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

No és d'aplicació als contractes formatius, de relleu i interinitat.

#### 2. Contractes de duració determinada:

a) El contracte eventual regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors.

a.1) La duració màxima d'este contracte serà de 12 mesos dins d'un període de 18 i, en cas de concertar-se per un termini inferior, podrà ser prorrogat mitjançant un acord de les parts, per una sola vegada, sense que en cap cas puguen superar-se els dotze mesos mencionats com a límit màxim acumulat.

Els treballadors amb contracte eventual perceben al seu terme la indemnització determinada en l'article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors.

a.2) Es podrà concertar este contracte per a atendre les vacances del propi personal, exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de demanda de serveis encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa.

b) El contracte d'interinitat regulat en l'article 15.1.c) de l'Estatut dels Treballadors permetrà substituir treballadors amb dret a reserva de lloc de treball, en els supòsits previstos en els articles 37, 38, 40, 45 i 46 de tal Estatut.

b.1) La seua duració estarà determinada per la incorporació de la persona substituïda, que haurà de ser expressament i precisament identificada en el moment de la concertació del contracte. La permanència del substitut una vegada reincorporat el treballador substituït, suposarà la transformació del contracte temporal en indefinit.

c) Contracte per obra o serveis determinats. A efectes del que preveu l'article 15.1.a) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, a més dels continguts o objectes d'este tipus contractual, de caràcter general, s'identifiquen com a tasques o serveis amb substancialitat pròpia i suficient, dins de l'activitat de les empreses d'este sector que poden ser cobertes amb esta modalitat contractual, els següents:

c.1) Temporades d'esdeveniments esportius, congressos, festes, fires, exposicions, promocions, serveis preventius, reforços estaciona-

### *Artículo 15. Contrato a tiempo parcial*

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente convenio.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el convenio colectivo para la categoría profesional que se trate.

En el caso que la empresa y el trabajador pacten hacer horas complementarias en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 34, 36, y 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto habrá de fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15% de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como si fueran horas ordinarias.

### *Artículo 16. Contratos de duración determinada*

1. Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

No es de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

#### 2. Contratos de duración determinada:

a) El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

Los trabajadores con contrato eventual percibirán a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

a.2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

b) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

b.1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

c) Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustancialidad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

c.1) Temporadas de eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias, exposiciones, promociones, servicios preventivos, refuerzos estaciona-

nals (campanyes de grip, etc.) reforços de plantilla en zones de platja o turístiques, i qualsevol activitat extraordinària que necessite l'augment temporal de la plantilla.

c.2) Contractes amb les administracions, sempre que no estiga emparat per les clàusules de subrogació la continuació del treballador en la nova adjudicatària.

c.3) Activitats de caràcter temporal o estacional derivades de contractes amb les administracions.

Secció tercera  
Classificació professional

*Article 17. Classificació professional*

La classificació professional del personal consignada en el present conveni col·lectiu és merament enunciativa i no implica que s'hagen de tindre previstos tots els grups professionals i dins d'ells les divisions orgàniques i funcionals, ni que s'hagen de tindre previstes estes si les necessitats i el volum de les empreses no ho requerixen, sempre que les funcions que es recullen per a cada una no es desenvolupen en l'empresa.

*Article 18. Grups professionals*

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu s'estructura basant-se en els següents grups professionals, per raó de les funcions primordials que realitzen:

- a) Personal Superior i Tècnic.
- b) Personal Administratiu i Informàtic.
- c) Personal d'Explotació.

*Article 19. Definició del grup professional de Personal Superior i Tècnic i descripció de les seues funcions.*

El grup professional del Personal Superior i Tècnic comprén els que, en possessió de títol superior i/o de grau mitjà, amb diplomatures de centres docents d'ensenyament laboral o professional homologats, o els que no tenint titulació acrediten preparació derivada de la pràctica continuada, han sigut contractats per a exercir funcions i responsabilitats sobre organització, explotació, administració, etc., en l'àmbit de l'empresa. El constitueixen les categories professionals següents:

Director/a d'Àrea. És el que en els serveis centrals de l'empresa està al front d'un dels departaments o àrees específiques en què es puga estructurar esta, dependent directament de la Direcció de l'empresa.

Metge. És el que exercix funcions o treballs corresponents a la seua titulació acadèmica i professional.

Tècnic superior. És aquell personal que, estant en possessió d'un títol expediat per una escola tècnica superior o facultat universitària, exercix dins de l'empresa amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seua professió, amb independència que tinga o no personal subordinat i realitze o no, de forma habitual, funcions directives.

Tècnic mitjà. És aquell personal que, estant en possessió d'un títol expediat per les escoles tècniques de grau mitjà, exercix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seua professió, independentment que tinga o no personal a càrrec seu i exerceix o no funcions directives.

Diplomat. És aquell personal que, posseint un diploma expediat per centres docents oficialment reconeguts o homologats, que no requereix les condicions exigibles, bé per les escoles tècniques, bé per les facultats universitàries, du a terme, dins de les empreses, funcions tècniques i específiques per a les quals ha sigut contractat en virtut del seu diploma, concórrega o no personal davall la seua dependència.

Ajudant Tècnic Sanitari (ATS) o Diplomats en Infermeria (DUE). Es comprén en esta categoria qui, amb el títol oficial corresponent, realitza els treballs propis de la seua professió.

les (campañas de gripe, etc.) refuerzos de plantilla en zonas de playa o turísticas, y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.

c.2) Contratos con las administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación del trabajador en la nueva adjudicataria.

c.3) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las administraciones.

Sección tercera  
Clasificación profesional

*Artículo 17. Clasificación profesional*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

*Artículo 18. Grupos profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Explotación.

*Artículo 19. Definición del grupo profesional de Personal Superior y Técnico y descripción de sus funciones*

El grupo profesional del Personal Superior y Técnico comprende de quienes, en posesión de título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se pueda estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Técnico superior. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejerzite o no funciones directivas.

Diplomado. Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario (ATS) o Diplomados en Enfermería (D.U.E.): Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

*Article 20. Definició del grup professional Administratiu i Informàtic i de les seues categories professionals.*

El subgrup professional del Personal Administratiu comprén els que, davall les directrius de la Direcció de l'empresa i utilitzant els mitjans operatius i informàtics que esta li assigne, executen de forma habitual les funcions pròpies de l'administració de l'empresa, en l'àmbit d'esta. El componen les categories professionals següents:

Cap d'equip. És el responsable immediat del personal operatiu que tinga a càrrec seu.

Oficial administratiu. Pertanyen a esta categoria aquells que amb la titulació corresponent, o amb cinc anys d'experiència en càrrec equivalent, realitzen normalment els treballs administratius.

Auxiliar administratiu. És l'empleat que, amb la titulació corresponent, realitza els treballs administratius acords a la seu categoria.

Aspirant administratiu. És aquell personal de setze anys i que, sense formació professional, dins dels terminis i en els termes legals establerts, compatibilitzat treball i estudi o formació específica, adquirix els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici o lloc de treball del grup professional administratiu.

Telefonista. Comprén esta categoria el personal que, en les distintes dependències de l'empresa, tinga assignada exclusivament la missió d'establir les comunicacions telefòniques amb l'interior o amb l'exterior, prenent i transmetent els encàrrecs i avisos que reba, així mateix, atendrà i classificarà, segons les àrees i els tipus de serveis les telefonades que es reben. Podrà igualment tindre assignades funcions complementàries de recepció o administratives, compatibles amb la seu tasca professional.

Ordenança. És aquell personal la missió del qual consistix a efectuar els encàrrecs de qualsevol tipus que se li encomanen, com distribuir correspondència, realitzar tasques de missatgeria, etc., bé per part de la Direcció de l'empresa, bé pels caps administratius i encarregats operatius, i a col·laborar en funcions auxiliars, administratives principalment, com a arxiu de documents, en la mesura que se li adjudiquen.

El subgrup professional de Personal d'Informàtica comprén els que executen de forma habitual les funcions pròpies de sistemes d'informació i organització, que són les següents:

Analista de procés de dades. És aquell personal que verifica anàlisis orgàniques d'operacions complexes per a obtindre la solució mecanitzada d'estes, pel que ga a cadenes d'operacions a seguir, documents a obtindre, disseny d'estos, fitxers a tractar i definició del seu tractament i elaboració completa fins a la seu finalització, dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.

Programador. És aquell personal que estudia els processos complexos predefinitos, confecciona organigrames detallats del tractament, redacta programes en el llenguatge de programació que se li indica i confecciona proves d'assaig, posa a punt els programes, completa expedients tècnics d'estos i documenta el manual de consola.

Operador. És qui manipula i controla ordinadors dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Ha de saber detectar i resoldre problemes operatius definint-los com a errors d'operació o de màquina.

*Article 21. Definició del grup professional de Personal d'Explotació i de les seues categories professionals*

El grup professional de Personal d'Explotació es compon pels que, davall la concreta direcció del personal superior i tècnic, executen els distints treballs i tasques propis de l'explotació i funcionament correcte dels establiments o centres de treball de les empreses, que li són encomanats d'acord amb el seu ofici o coneixements específics. Està format per les categories professionals següents:

Cap d'equip. És el responsable immediat del personal operatiu que tinga a càrrec seu.

Cap de trànsit. És el que té a càrrec seu planificar i supervisar els moviments dels vehicles de l'empresa.

Tècnic en Transport Sanitari Avançat. És l'empleat o empleada que és contractat per a conduir vehicles o no, que té permís de con-

*Artículo 20. Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales*

El subgrupo profesional del Personal Administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes a su categoría.

Aspirante administrativo. Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizado trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificara, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza. Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de Personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas de información y organización, siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos. Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador. Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador. Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programes de naturalesa compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

*Artículo 21. Definición del grupo profesional de Personal de Explotación y de sus categorías profesionales*

El grupo profesional de Personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecutan los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Técnico en Transporte Sanitario Avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de con-

duir i està en possessió del títol homologat de Tècnic Avançat en el Transport Sanitari, i pot realitzar tasques de conductor, ajudant de conductor-portalliteres i les pròpies que li permet el títol homologat corresponent.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) Conductor. És l'empleat o empleada que és contractat per a conduir els vehicles d'assistència sanitària, i està en possessió del permís de conduir corresponent. Realitzarà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloses la neteja i manteniment bàsic del mateix, i el malalt i/o accidentat necessaris per a la correcta prestació del servei. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació i/o certificació, que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) Ajudant-portalliteres. Tindrà les tasques pròpies de portalliteres i coneixements sanitaris per a l'atenció i seguiment del pacient, realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o l'accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei. Tindran permís de conduir suficient i podran i hauran de ser formats per a conductor d'ambulàncies. Esta formació de conducció no podrà sobrepassar el 50 per 100 del seu temps mentre tinguen la retribució com a ajudants. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei. Esta formació s'haurà d'adecuar a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) Portalliteres. Tindrà les tasques pròpies de portalliteres i coneixements sanitaris per a l'atenció i seguiment del pacient, realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloses la neteja i el manteniment bàsic, i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei.

Cap de taller. Esta categoria inclou els que, amb la capacitat tècnica necessària, tenen a càrrec seu la direcció d'un taller, i ordenen i vigilien els treballs que es realitzen en la seua dependència.

Mecànic. Es classifiquen en esta categoria els que amb coneixements teòricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb la llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordres i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Ajudant de mecànic. S'inclou en esta categoria qui, amb coneixements generals sobre l'ofici, pot col·laborar amb el mecànic en els treballs que este realitze.

Xapista. Es classifiquen en esta categoria els que, amb coneixements teòricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordres i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Pintor. Es classifiquen en esta categoria els que, amb coneixements teòricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordres i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Personal de neteja. És aquell personal encarregat de la neteja general del centre de treball o establiment, així com del manteniment de la higiene i salubritat de les instal·lacions i serveis d'ús públic.

Treballador en formació. És aquell personal de setze anys o més que, sense formació professional específica, dins dels terminis i en els termes legals establerts, compatibilitzant treball i estudi o formació específica, adquirix els necessaris coneixements per a l'exercici d'un ofici o lloc de treball del grup professional del personal d'explotació.

Si supera el període de formació i continua en l'empresa, este personal tindrà la categoria professional que corresponga per la formació requerida.

ducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte Sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o el accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobreasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Jefe de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Pintor: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Personal de limpieza. Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Trabajador en formación. Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

**Secció quarta**  
**Organització del treball i mobilitats**

**Article 22. Facultats organitzatives del treball**

L'organització del treball en els establiments, centres de treball o dependències de les empreses és facultat de la Direcció d'estes, d'acord amb el que preveu legalment i convencionalment.

Conseqüentment i a títol merament enunciatiu, la Direcció de les empreses exercitarà, quan procedisca, d'acord amb els procediments legalment establits, les facultats organitzatives següents:

Obrir, ampliar o disminuir capacitats, traslladar o tancar establiments, centres de treball o dependències d'estos d'acord amb els procediments legals establits.

Adscriure i enquadrar treballadors en les tasques, els torns i els centres de treball o dependències que estime necessaris en cada moment, d'acord amb el seu grup professional.

Permetre el canvi de torn entre els treballadors/es sempre que estiguin assignats al mateix tipus de servei, sense cap discriminació, i comunicant-ho per escrit a l'empresa amb, almenys amb 48 hores d'antelació, i sempre que no es produísca incompliment de la legislació vigent i les normes del present conveni.

En el supòsit que el canvi de torn es produísca entre treballadors assignats a distint tipus de servei, el substitut haurà de tindre, segons el parer de l'empresa, coneixements suficients per a l'exercici de l'activitat.

Determinar i fixar normes i instruccions per a la correcta prestació del treball en tots els seus aspectes, principalment en relació amb els usuaris i buscant l'òptima explotació de les instal·lacions productives, procurant la seua efectiva i màxima funcionalitat.

Fixar, quan procedisca, els rendiments exigibles, tant dels centres de treball o establiments com dels llocs de treball que els constituisquen, tot això de conformitat amb el que preveuen els articles 20, 64 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

**Article 23. Rendiments productius**

Les empreses podran, implantar els sistemes de mesurament del treball i dels nivells de rendiment i productivitat dels seus treballadors que estimen convenient, de conformitat amb els mètodes objectius internacionalment admesos, amb negociació prèvia amb els representants dels treballadors de les empreses. En estos casos, els treballadors hauran d'adaptar-se a la productivitat establecida objectivament.

En relació amb la qualitat del servei prestat, el treballador s'haurà d'ajustar igualment a les instruccions que l'empresa indique en l'exercici regular de les seues facultats directives, i es considerarà que el tipus d'activitat que es desenvolupa en el sector i en les seues empreses depén en gran manera de la captació i el manteniment del nombre més gran de clients possible. A estos efectes, es fomentarà la formació en tècniques de qualitat per part de les empreses.

**Article 24. Mobilitat funcional**

El Pla de millora en la Qualitat del Servei d'Ambulàncies, i la igualtat de formació professional del personal del mateix grup professional, té conseqüència immediata l'expressa mobilitat funcional per a la prestació de serveis indistintament en les unitats de Transport No Assistit, (TNA), Suport Vital Bàsic (SVB) i SAMU.

Els canvis que es produïsquen de lloc de treball, es realitzaran en tot cas respectant la normativa general en matèria de modificació substancial de les condicions de treball.

Les empreses no podrán condicionar la mobilitat funcional establecida en el paràgraf anterior a qüestions ideològiques, de sexe, de religió, per raça, filiació política o sindical; igualment respectaran la igualtat d'accés a qualsevol lloc de treball per part de l'home i la dona, sense cap discriminació, així com dels treballadors temporals o eventuals, que només posseiran les limitacions que, en raó de la modalitat contractual, s'hagen establitzat legalment.

De la mateixa forma, les empreses no podrán utilitzar esta ferramenta d'organització del treball com a mesura accessòria o substitutiva del règim disciplinari establitzat en el present conveni col·lectiu.

**Sección cuarta**  
**Organización del trabajo y movilidades**

**Artículo 22. Facultades organizativas del trabajo**

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la Dirección de las empresas ejercitará, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su grupo profesional.

Permitir el cambio de turno entre los trabajadores/as siempre que estén asignados al mismo tipo de servicio, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con, al menos con 48 horas de antelación, y siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente y las normas del presente convenio.

En el supuesto que el cambio de turno se produzca entre trabajadores asignados a distinto tipo de servicio, el sustituto deberá tener, a juicio de la empresa, conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

Determinar y fijar, normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con los usuarios y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 23. Rendimientos productivos**

Las empresas podrán, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posible. A estos efectos, se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

**Artículo 24. Movilidad funcional**

El Plan de mejora en la Calidad del Servicio de Ambulancias, y la igualdad de formación profesional del personal del mismo grupo profesional, tiene consecuencia inmediata la expresa movilidad funcional para la prestación de servicios indistintamente en las unidades de Transporte No Asistido, (TNA), Soporte Vital Básico (SVB) y SAMU.

Los cambios que se produzcan de puesto de trabajo, se realizarán en todo caso respetando la normativa general en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas no podrán condicionar la movilidad funcional establecida en el párrafo anterior a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

De igual forma, las Empresas no podrán utilizar esta herramienta de organización del trabajo como medida accesoria o sustitutiva del régimen disciplinario establecido en el presente convenio colectivo.

A més dels supòsits previstos en la llei, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per a aquells treballadors/es que, per patir algun tipus de malaltia que l'inhabilite per al desenvolupament del seu lloc de treball, sense que puga, per qualsevol motiu, obtindre la incapacitat laboral, puga ser adaptat a qualsevol altre lloc de treball dels existents en l'empresa. Per a tals casos serà necessari l'informe mèdic que declare si és apte o no per a realitzar els treballs específics de la seua categoria. Este informe serà comunicat als representants legals, sempre que no hi haja oposició del treballador, que s'haurà d'incorporar al seu nou lloc en el termini improrrogable de tres dies.

De la mateixa forma s'autoritza expressament la mobilitat funcional per a aquells treballadors del grup professional del Personal d'Explotació, que havent sigut privats del permís de conduir per suspensió administrativa o penal del permís, o havent perdut la vigència del permís de conduir per pèrdua dels punts inherents a este, es vegen desposeïts de les aptituds tècniques i professionals per a exercir adequadament el seu lloc de treball.

El canvi de lloc no comportarà canvi de grup professional i conservaran el seu salari base i complementos salariais de naturalesa personal durant els tres mesos següents a la seua incorporació, una vegada transcorregut el qual, si persistix en el lloc de treball, passarà a percebre les retribucions corresponents a esta categoria.

#### *Article 25. Treballs de categoria professional superior*

Per raó d'una millor organització, les empreses podran destinar els treballadors a realitzar comeses i tasques pròpies d'una categoria professional superior del mateix grup professional.

La realització de funcions o tasques superiors a les que exercisa el treballador, per un període de sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos, permetrà al treballador sol·licitar l'ascens o la cobertura de la vacant corresponent a les funcions i tasques realitzades, si a això no obsta el que disposa el conveni col·lectiu d'aplicació. La diferència salarial corresponent es pagará des del primer dia.

#### *Article 26. Treballs de categoria professional inferior*

Si per necessitats peremptòries o urgents de l'activitat, l'empresa necessita destinar un treballador a tasques corresponents a categoria professional inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible i, en tot cas, li haurà de mantindre la retribució i la resta de drets inherents a la seua categoria professional i haurà de comunicar-ho, quan pertoque, a la representació legal dels treballadors en l'empresa.

#### *Article 27. Polivalència funcional*

Existirà polivalència funcional quan un treballador exercisa un lloc de treball que comporte funcions i tasques pròpies de més d'una categoria professional.

En estos casos, corresponderá otorgar-li al trabajador la categoría profesional y las retribuciones las funciones de la cual siguen prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en el seu lloc de treball, amb independencia que pertenguen a categories profesionales diferentes de la seua.

#### *Article 28. Interrupció temporal d'activitat*

S'entendran com a interrupcions temporals del treball aquelles transitòries, alienes a la voluntat de les empreses i dels seus treballadors, que impedisquen el normal exercici de l'activitat dels centres de treball, dependències o establiments de les empreses, com ara situacions catastròfiques,falls prolongats de subministraments bàsics, obres de viabilitat i altres d'anàlogues.

En estos casos, las empresas podrán, o bien mantener a sus trabajadores en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), i en este cas els treballadors tin-

Además de los supuestos contemplados en la ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

De igual forma se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores del grupo profesional del Personal de Explotación, que habiendo sido privados del permiso de conducir por suspensión administrativa o penal del mismo, o habiendo perdido la vigencia de dicho permiso de conducir por pérdida de los puntos inherentes al mismo, se vean desposeídos de las aptitudes técnicas y profesionales para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

El cambio de puesto no conllevará cambio de grupo profesional, conservando su salario base y complementos salariales de naturaleza personal durante los tres meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

#### *Artículo 25. Trabajos de categoría profesional superior*

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

#### *Artículo 26. Trabajos de categoría profesional inferior*

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

#### *Artículo 27. Polivalencia funcional*

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

#### *Artículo 28. Interrupción temporal de actividad*

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de sus trabajadores, que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de viabilidad y otras análogas.

En tales casos, las empresas podrán, o bien mantener a sus trabajadores en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), en cuyo caso los trabajadores

dran dret a percebre, mentre dure la dita interrupció, el salari-conveni corresponent a la seu categoria professional, si s'obliguen a recuperar les hores o dies d'absència quan la Direcció ho indique.

#### *Article 29. Mobilitat geogràfica*

1. El trasllat de treballadors que no hagen sigut contractats específicament per a prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigisca canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquen, o bé contratacions referides a l'activitat empresarial.

S'entendrà que hi concorren les causes a què es referix este article quan l'adopció de les mesures proposades contribuïsca a millorar la situació de l'empresa a través d'una més adequada organització dels seus recursos que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seua efectivitat.

Una vegada notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de vint dies de salari per any de servei, prorratajant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant les despeses pròpies com les dels familiars a càrrec seu, en els termes que es convinguen entre les parts, que mai serà inferior als límits mínims establits en els convenis col·lectius.

Sense perjuí de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació mencionat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostre disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat i, en este últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze trasllats en períodes successius de noranta dies en nombre inferior als llindars allí assenyalats, sense que hi concorreguen causes noves que justifiquen esta actuació, els nous trasllats mencionats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.

2. El trasllat a què es referix l'apartat anterior haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una duració no inferior a quinze dies, quan afecte la totalitat del centre de treball, sempre que este ocupe més de cinc treballadors, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies comprengu un nombre de treballadors d'almenys:

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.
- b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupen tres-cents o més treballadors.

Este període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seua conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral perquè en prenga coneixement. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

Este acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comité o comités d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen a la majoria d'aquells.

Després de la finalització del període de consultes l'empresari notificarà als treballadors la seua decisió sobre el trasllat, que es regirà a tots els efectes pel que disposa l'apartat 1 d'este article.

tendrán derecho a percibir, mientras dure dicha interrupción, el salario-convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar las horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

#### *Artículo 29. Movilidad geográfica*

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstant el que assenyala el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, a la vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura així ho justifiquen, podrà ordenar l'ampliació del termini d'incorporació a què es referix l'apartat 1 d'este article i la consegüent paralització de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que, en cap cas, podrà ser superior a sis mesos.

Contra les decisions a què es referix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjui de l'acció individual prevista en l'apartat 1 d'este article. La interposició del conflicte paralitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seu resolució.

L'accord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sense perjui del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció prevista en el paràgraf 4t, apartat 1, d'este article.

3. Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi ha lloc de treball.

4. Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixen que estos residisquen en població diferent de la del seu domicili habitual, i haurà de pagar, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seua efectivitat, que no podrà ser inferior a cinc dies laborables en el cas de desplaçaments de duració superior a tres mesos; en este últim supòsit, el treballador tindrà dret a un permís de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses dels quals aniran a càrrec de l'empresari.

Contra l'ordre de desplaçament, sense perjui de la seua executivitat, el treballador podrà recórrer en els mateixos termes previstos en l'apartat 1 d'este article per als trasllats.

Els desplaçaments la duració dels quals en un període de tres anys excedeix de dotze mesos tindran, a tots els efectes, el tractament previst en esta llei per als trasllats.

5. Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball a què es referix este article.

#### Secció cinquena Promoció laboral i ascensos

##### *Article 30. Ascensos*

Amb independència de la facultat de contractació de nous treballadors que, en tot cas, s'haurà d'efectuar per les empreses de conformitat amb el que estableix este conveni col·lectiu, s'estableix un doble sistema d'ascens professional dins de les empreses, a saber:

a) Per mitjà de lliure designació de la Direcció de l'empresa.

b) Per concurs/oposició o evaluació objectiva de capacitats professionals i mèrits.

En àmbits inferiors de negociació col·lectiva s'especificarà qui sistema serà el d'aplicació i, si en són diversos, per a quins grups professionals i categories es podrà utilitzar cada sistema.

Serà facultat de la representació dels treballadors rebre informació de les promocions i ascensos que s'efectuen en l'àmbit de la seua empresa, així com ser informats, amb caràcter previ, en cas de convocar-se, qualsevol concurs/oposició.

En el sistema de concurs/oposició i en l'avaluació objectiva, les empreses, en la confecció del sistema de cómput o puntuació, tindran en compte les següents circumstàncies objectives: antiguitat del treballador en l'empresa, titulació adequada i puntuació d'esta, coneixement del lloc de treball a què s'aspira, historial professional i valoració de la seua activitat professional per qui corresponga, exercici ocasional de funcions del grup o categoria en qüestió i la seua puntuació i proves a efectuar i la seua puntuació.

Les empreses que ho interessen podran substituir el concurs/oposició o l'avaluació objectiva per un sistema d'avaluació de capacitació

No obstant lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo 4º apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los trasladados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excede de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los trasladados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

#### Sección quinta Promoción laboral y ascensos

##### *Artículo 30. Ascensos*

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que, en cualquier caso, deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.

b) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y, de ser varios, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar cada sistema.

Serà facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, cualquier concurso/oposición.

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva, las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y su puntuación y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición o la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capaci-

professional continuada, seguida a partir dels oportuns cursos de formació contínua i ocupacional.

Es garantirà en qualsevol cas la igualtat d'oportunitat a l'accés als cursos de formació quan les empreses utilitzen el sistema d'avaluació continuada.

Les empreses no podran condicionar la promoció dels treballadors a qüestions ideològiques, de sexe, de religió, per raça, filiació política o sindical; igualment, respectaran la igualtat d'accés a qualsevol lloc de treball per part de l'home i la dona, sense cap discriminació, així com dels treballadors temporals o eventuales, que només posseiran les limitacions que, per raó de la modalitat contractual, s'hagen establitzat legalment.

Els llocs de treball que hagen de ser ocupats per personal l'exercici professional dels quals comporte funcions de direcció i d'especial confiança, en qualsevol nivell d'estructura organitzativa de les empreses, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació.

### CAPÍTOL III Conceptes i estructura salarial

#### *Article 31. El salari: el seu pagament i la seu acreditació*

El salari, llevat que s'indique una altra cosa per contracte de treball, corresindrà sempre a una dedicació del treballador per una activitat productiva normal i dins de la jornada laboral ordinària estableida. Per tant, qui no realitza la jornada prevista en este conveni col·lectiu, de forma injustificada, percebrà el salari proporcionalment a la jornada real i efectiva que realitze.

El salari serà pagat per mesos vençuts, l'últim dia hàbil o a tot tardar dins dels cinc primers dies del mes següent. Les càrregues fiscals i de Seguretat Social a càrrec del treballador seran satisfetes per este, i serà nul tot pacte en contra.

El personal podrà percebre bestretes a compte del salari meritat pel treball realitzat abans que arribe el dia assenyalat per al pagament. En cap cas esta bestreta podrà ser d'import superior al del salari net a percebre quan corresponga.

El salari anirà necessàriament documentat en un full de nómina o percepcions que s'entregarà al treballador, individualment i com a justificant del pagament realitzat.

Este rebut, que s'haurà d'ajustar al model oficial del Ministeri de Treball i Afers Socials, llevat que per acord entre empresa i els representants legals dels treballadors s'haja establitzat un altre model, haurà de contindre, amb la deguda claredat i separació, els diferents conceptes retributius que componguen el salari del treballador, així com les deduccions que corresponguen, i podrà incloure la part proporcional de les pagues extres si s'acorda expressament.

#### *Article 32. Estructura del salari*

En l'estructura del salari es distingiran el salari base i els complementos del salari.

Es consideraran complementos salariais les quantitats que, si és el cas, hagen d'adicionar-se al salari base, fixades en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball realitzat o a la situació i/o resultats de l'empresa.

Els complementos salariais hauran de quedar inclosos, necessàriament, en alguna o algunes de les modalitats següents:

De lloc de treball. Comprendran aquells complementos que ha de percebre, si és el cas, el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat professional, que comporte conceptualització diferent de la que seria la retribució per la seua classificació professional. Estos complementos són d'índole funcional i la seua percepció depén exclusivament de l'exercici professional en el lloc assignat.

De qualitat o quantitat de treball. El treballador els percebrà, si pertoca, per raó d'una millor qualitat o una major quantitat de treball, vagen o no units a un sistema de retribució o rendiment.

De naturalesa personal. Seran aquells complementos que el treballador percep per algun tipus de vinculació o característica personal.

tació profesional continuada, seguida a partir dels oportuns cursos de formació contínua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente, respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

### CAPÍTULO III Conceptos y estructura salarial

#### *Artículo 31. El salario: Su abono y su acreditación*

El salario, salvo que se indique otra cosa por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este convenio colectivo, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente.

#### *Artículo 32. Estructura del salario*

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado.

De calidad o cantidad de trabajo. El trabajador los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

### *Article 33. Principi de no discriminació i discapacitat*

La prestació d'un treball del mateix valor s'ha de retribuir amb el mateix salari, sense cap discriminació. Per tant les parts afectades per este conveni, i en aplicació del este, es comprometen a respectar el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe o condició sexual, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat dins de l'Estat espanyol.

Este compromís comporta, igualment, remoure els obstacles que puguen incidir en el no compliment de la igualtat de condiciones entre dones i homes.

Sobre discapacitat, es velarà en les empreses afectades per este conveni pel compliment de la reserva del 2% de places a cobrir per discapacitats en les empreses de més de 50 treballadors.

### *Article 34. Conceptes salariais*

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribuïssquen el treball efectiu o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari.

#### 1. Salari base.

Es considerarà salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps o d'obra, en funció de la seua classificació professional.

El salari per a les distintes categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula recollida en l'annex I, per a l'any 2007. Esta taula es revisarà el 31 de desembre de 2007, aplicant el IPC real nacional per al 2007 més un 1%, que donarà lloc a la taula definitiva per a l'any 2007.

El salari base s'incrementarà en la resta d'anys de vigència del conveni de la forma següent:

Per a l'any 2008 es revisaran les taules salariales definitives de 2007, aplicant el 200% de l'IPC nacional real de l'any 2007.

Per a l'any 2009 es revisaran les taules salariales de 2008, aplicant el 200% de l'IPC nacional real de l'any 2008.

Per a l'any 2010 es revisaran les taules salariales de 2009, aplicant el 200% de l'IPC nacional real de l'any 2009, i

Per a l'any 2011 es revisaran les taules salariales de 2010, aplicant el 200% de l'IPC nacional real de l'any 2010.

En cada un dels anys de vigència del present conveni el càlcul de la revisió salarial es realitzarà a 1r de gener de cada any sobre el IPC real de l'any immediatament anterior publicat per l'Institut d'Estadística per al conjunt nacional.

#### 2. Plus d'ambulància.

Per a compensar les condicions especials del servici d'ambulàncies, basant-se en la qualificació protocol-litzada per la conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana per a dotar de coneixements sanitaris al personal de les ambulàncies (conductors i acompañants), els reciclatges de formació necessaris, la conducció urgent i la cura en les atencions d'higiene i protecció personals amb malalts especials, s'establix un Plus d'ambulància que s'especifica en la taula de l'annex I.

El Plus d'ambulància s'incrementarà en la resta d'anys de vigència del conveni de la forma següent:

Per a l'any 2008 es revisaran les taules salariales definitives de 2007, aplicant el 200% de l'IPC nacional real de l'any 2007.

Per a l'any 2009 es revisaran les taules salariales de 2008, aplicant el 200% de l'IPC nacional real de l'any 2008.

Per a l'any 2010 es revisaran les taules salariales de 2009, aplicant el 200% de l'IPC nacional real de l'any 2009, i

Per a l'any 2011 es revisaran les taules salariales de 2010, aplicant el 200% de l'IPC nacional real de l'any 2010.

En cada un dels anys de vigència del present conveni el càlcul de la revisió salarial es realitzarà a 1r de gener de cada any sobre el IPC real de l'any immediatament anterior publicat per l'Institut d'Estadística per al conjunt nacional.

#### 3. Retribució específica del treball nocturn

El treball considerat nocturn, d'acord amb l'article 36 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text

### *Artículo 33. Principio de no discriminación y discapacidad*

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato dentro del Estado español.

Este compromiso, conlleva igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Sobre discapacidad, se velará en las empresas afectadas por este convenio por el cumplimiento de la reserva del 2% de plazas a cubrir por discapacitados en las empresas de más de 50 trabajadores.

### *Artículo 34. Conceptos salariales*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

#### 1. Salario base.

Se considerará salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el anexo I, para el año 2007. Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2007, aplicando el IPC real nacional para 2007 más un 1%, dando lugar a la tabla definitiva para el año 2007.

El salario base se incrementará en el resto de años de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Para el año 2008 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2007, aplicando el 200% del IPC nacional real del año 2007.

Para el año 2009 se revisarán las tablas salariales de 2008, aplicando el 200% del IPC nacional real del año 2008.

Para el año 2010 se revisarán las tablas salariales de 2009, aplicando el 200% del IPC nacional real del año 2009, y

Para el año 2011 se revisarán las tablas salariales de 2010, aplicando el 200% del IPC nacional real del año 2010.

En cada uno de los años de vigencia del presente Convenio el cálculo de la revisión salarial se realizará a 1º de enero de cada año sobre el IPC real del año inmediatamente anterior publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

#### 2. Plus ambulanciero.

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por la conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana para dotar de conocimientos sanitarios al personal de las ambulancias (conductores y acompañantes), los recicajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un Plus Ambulanciero que se especifica en la tabla del anexo I.

El Plus Ambulanciero se incrementará en el resto de años de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Para el año 2008 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2007, aplicando el 200% del IPC nacional real del año 2007.

Para el año 2009 se revisarán las tablas salariales de 2008, aplicando el 200% del IPC nacional real del año 2008.

Para el año 2010 se revisarán las tablas salariales de 2009, aplicando el 200% del IPC nacional real del año 2009, y

Para el año 2011 se revisarán las tablas salariales de 2010, aplicando el 200% del IPC nacional real del año 2010.

En cada uno de los años de vigencia del presente Convenio el cálculo de la revisión salarial se realizará a 1º de enero de cada año sobre el IPC real del año inmediatamente anterior publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

#### 3. Retribución específica del trabajo nocturno

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba

Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tindrà a partir del dia d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu la remuneració específica que es determina en este article.

El treballador que preste servici entre les vint-i-dos hores i les sis hores, percebrà, per cada hora de treball en eixe horari, amb independència que este treball es realitze de forma efectiva o de presència, un increment sobre el salari base i el Plus d'ambulància que li corresponguera d'un 10 per 100. A estos efectos el càlcul es realitzarà sobre el salari base més Plus d'ambulància per catorze pagues, dividit per la jornada ordinària anual d'este conveni.

$$\begin{aligned} (\text{Salari base} + \text{Plus d'ambulància}) \times 14 &= \text{Preu hora} \\ 1800 & \end{aligned}$$

$$\text{Preu hora} \times 10\% = \text{Preu hora nocturna.}$$

#### 4. Retribució de festivitats

Tot el personal inclòs en este conveni col·lectiu que treballe, en les circumstàncies que es determinen, els festius que a continuació es detallen, percebran amb caràcter extraordinari en concepte de Plus de festius la quantitat de 27,83 € per a l'any 2007.

– 24 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servei en el torn de nit.

– 25 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servei en el torn de dia.

– 31 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servei en el torn de nit.

– 1r de gener. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servei en el torn de dia.

– Divendres Sant. Percebran el plus de festius tot el personal de servei tant en jornada mitjana o total.

– Dilluns de Pasqua. Percebran el plus de festius tot el personal de servei tant en jornada mitjana o total.

– 1r de Maig. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

– 15 d'agost. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

– 9 d'octubre. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

Mitjançant acord amb els representants legals dels treballadors, les empreses podran modificar les dates ressenyades adaptant-les al costum del lloc.

El Plus de festius s'incrementarà en la resta d'anys de vigència del conveni de la forma següent:

Per a l'any 2008 es revisarà la quantia fixada per al 2007, aplicant el IPC nacional real de l'any 2007.

Per a l'any 2009 es revisarà la quantia fixada per al 2008, aplicant el IPC nacional real de l'any 2008.

Per a l'any 2010 es revisarà la quantia fixada per al 2009, aplicant el IPC nacional real de l'any 2009, i

Per a l'any 2011 es revisarà la quantia fixada per al 2010, aplicant el IPC nacional real de l'any 2010.

En cada un dels anys de vigència del present conveni el càlcul de la revisió salarial es realitzarà a 1r de gener de cada any sobre el IPC real de l'any immediatament anterior publicat per l'Institut d'Estadística per al conjunt nacional.

#### Article 35. Antiguitat

Els treballadors/es amb alta posterior a l'1 de gener de 1984, conforme al que estableix l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors, percebrà pel concepte de complement d'antiguitat:

a) Complits els tres anys de permanència, el 3 per 100

b) Un augment de l'1 per 100 per any de permanència, a partir del quart any.

c) Als vint anys o més de serveis ininterromputs, el 20 per 100.

Respecte del complement d'antiguitat per a treballadors amb alta anterior a l'1 de gener de 1984, caldrà ajustar-se als convenis i/o contractes suscrits entre les parts.

El pagament s'efectuarà en el rebut mensual de cada mes i el dret s'obtindrà en el mes en què es complisca l'antiguitat de què es tracte.

el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día de entrada en vigor del presente convenio colectivo la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, con independencia de que este trabajo se realice de forma efectiva o de presencia, un incremento sobre el salario base y el Plus Ambulanciero que le corresponda de un 10 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base más Plus Ambulanciero por catorce pagas, dividiendo por la jornada ordinaria anual de éste convenio.

$$\begin{aligned} (\text{Salario base} + \text{Plus Ambulanciero}) \times 14 &= \text{Precio Hora} \\ 1800 & \end{aligned}$$

$$\text{Precio Hora} \times 10\% = \text{Precio Hora Nocturna.}$$

#### 4. Retribución de festividades.

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje, en las circunstancias que se determinan, los festivos que a continuación se detallan, percibirán con carácter extraordinario en concepto de Plus de festivos la cantidad de 27,83 € para el año 2007.

– 24 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de noche.

– 25 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.

– 31 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de noche.

– 1º de enero. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.

– Viernes Santo. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– Lunes de Pascua. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 1º de Mayo. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 15 de agosto. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 9 de octubre. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

Mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, las empresas podrán modificar las fechas reseñadas adaptándolas a la costumbre del lugar.

El Plus de festivos se incrementará en el resto de años de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Para el año 2008 se revisará la cuantía fijada para 2007, aplicando el IPC nacional real del año 2007.

Para el año 2009 se revisará la cuantía fijada para 2008, aplicando el IPC nacional real del año 2008.

Para el año 2010 se revisará la cuantía fijada para 2009, aplicando el IPC nacional real del año 2009, y

Para el año 2011 se revisará la cuantía fijada para 2010, aplicando el IPC nacional real del año 2010.

En cada uno de los años de vigencia del presente convenio el cálculo de la revisión salarial se realizará a 1º de enero de cada año sobre el IPC real del año inmediatamente anterior publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

#### Artículo 35. Antigüedad

Los trabajadores/as con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá por el concepto de complemento de antigüedad:

a) Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100

b) Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.

c) A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

Respecto del complemento de antigüedad para trabajadores con alta anterior al 1 de enero de 1984, se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

El abono se efectuará en el recibo mensual de cada mes y el derecho se obtendrá en el mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

### *Article 36. Hores de presència*

Ateses les especials característiques que concorren en este sector, com a conseqüència de la permanent disponibilitat del personal de moviment per a atendre estos serveis públics, que comporta l'existència de les hores de presència estableties en l'article 40 del present conveni, estes no poden tindre la consideració de temps de treball efectiu i, per tant, no són computables, segons estableix expressament el RD 1561/1995, de 21 de setembre.

Ambdues parts acorden fixar com a preu a estess hores, el que resulta d'aplicació de la fórmula següent:

$$(\text{Sou base} + \text{Antiguitat} + \text{Plus d'ambulància}) \times 14 = \text{Preu h. presència}$$

1800 hores

### *Article 37. Gratificacions extraordinàries*

Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, a tot el personal, s'aplicaran en els mateixos termes i condicions que regien per a les empreses i treballadors del sector i la seua quantia es basarà prevent en consideració el salari base del present conveni, més Plus d'ambulància i més antiguitat, calculant-les en còmput semestral.

Estes gratificacions es pagaran en la primera quinzena de juliol i desembre, respectivament. Els treballadors que no porten treballant un any les perceben a prorrata del temps treballat, que es computarà sempre en dies naturals.

### *Article 38. Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa.*

Quan el treballador que haja passat dels 60 anys romanga vinculat a l'empresa percebrà com a compensació a la pèrdua del concepte de premi que hi havia en l'anterior conveni col·lectiu nacional, una quantitat que percebrà per 14 pagues per any, consistent en:

- a) Amb 10 anys de servici en l'empresa, 6,08 € per paga.
- b) Amb 15 anys de servici en l'empresa, 19,36 € per paga.
- c) Amb 20 anys de servici en l'empresa, 22,68 € per paga.
- d) Amb 25 anys de servici en l'empresa, 26,55 € per paga.

Als 65 anys, si per qualsevol circumstància, el treballador roman treballant en l'empresa, perderà el dret al cobrament d'esta quantitat, ja que la esta ha sigut estableida precisament per a estimular la contractació de nous treballadors, per mitjà de l'estímul de l'accés progressiu a la jubilació.

### *Article 39. Conceptes no salarials*

No tindran la consideració de salari les quantitats percebudes pels treballadors en concepte d'indemnitzacions o bestretes per despeses realitzades com a conseqüència de la seu activitat laboral, així com les prestacions i indemnitzacions del sistema protector de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions, acomiadaments, rescissions de contracte i jubilacions.

#### Dietes.

Sempre que es complisquen les condicions que marca la llei perquè este concepte estiga considerat concepte extrasalarial, el personal, dins de la realització d'un servei, tindrà dret a percebre una indemnització per les despeses que s'originen, que rebrà davall el concepte de dieta en els casos següents:

Es consideren horaris de dinar els compresos entre les 13 h i 16 h; i sopars de 20 h a 23 h. Una vegada iniciada el menjar, el treballador ha de poder disposar d'una hora ininterrompuda. En cas contrari tindrà dret a la percepció de la dieta corresponent.

Quan estes franges horàries coincidissen amb l'inici o finalització del servei, no es pagarà la dieta, atès que el treballador ha de venir amb el menjar fet, o se n'anirà a fer-lo al seu domicili.

Tampoc es pagarà la dieta si per qualsevol circumstància el treballador pot menjar en el seu domicili, dins dels horaris abans mencionats, en cas contrari tindrà dret a la percepció de la compensació econòmica de la despesa.

El treballador percebrà la dieta de pernocta i desdejuni quan per la realització d'un servei ha de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball i no pot pernoctar en el seu àmbit de treball o domicili. Als efectes

### *Artículo 36. Horas de presencia*

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 40 del presente convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

$$(\text{Suelo base} + \text{Antigüedad} + \text{Plus Ambulanciero}) \times 14 = \text{Precio h. presencia}$$

1800 horas

### *Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente convenio, más Plus Ambulanciero, y más antigüedad, calculándolas en cómputo semestral.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

### *Artículo 38. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa*

Cuando el trabajador habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había al anterior convenio colectivo nacional, una cantidad que percibirá por 14 pagas por año, consistente en:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6'08 € por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 19'36 € por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 22'68 € por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, 26'55 € por paga.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, el trabajador permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

### *Artículo 39. Conceptos no salariales*

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

#### Dietas.

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal dentro de la realización de un servicio, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

Se consideran horarios de comida los comprendidos entre las 13 h y 16 h; y cenas de 20 h a 23 h. Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida. En caso contrario tendrá derecho a la percepción de la dieta correspondiente.

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, no se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

Igualmente, no se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados, en caso contrario tendrá derecho a la percepción de la misma o a la compensación económica del gasto.

El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio.

d'este article s'entén per àmbit de treball tant el centre de treball, com la base, com el municipi d'ambdós.

No es pagaran begudes alcohòliques.

En tot cas, les empreses poden substituir el pagamento de la dieta pel pagamento de la despesa directament. En els serveis que es presten fora del territori nacional seran despeses a justificar.

Els valors ressenyats a continuació seran exigibles a partir del mes següent a la firma del present conveni.

Concepte	Quantia
Dinar.....	10,47
Sopar.....	10,47
Pernocata i desdejuni.....	14,24
Suma dels tres conceptes.....	35,18

Per a l'any 2008, les quanties s'incrementaran en un 200% de l'IPC real nacional de l'any 2007.

Per a l'any 2009, les quanties s'incrementaran en un 200% de l'IPC real nacional de l'any 2008.

Per a l'any 2010, les quanties s'incrementaran en un 200% de l'IPC real nacional de l'any 2009.

Per a l'any 2011, les quanties s'incrementaran en un 200% de l'IPC real nacional de l'any 2010.

#### CAPÍTOL IV De la jornada de treball, vacacions, permisos i llicències

##### Secció primera Jornada de treball

###### *Article 40. Jornada laboral*

1. La jornada ordinària de treball per al personal que no siga de moviment serà de quaranta hores de treball a la setmana i de 1.800 hores/any o la legal que en cada moment hi haja. La jornada de treball per al personal de moviment serà de quaranta hores setmanals i de 1.800 hores/any de treball efectiu, que es computarà com cent seixanta hores quadrisetmanals de treball efectiu mes vuitanta hores de presència, durant la duració del present conveni col·lectiu.

Si durant la vigència del present conveni s'establix una nova normativa legal o modificacions en el conveni general que afecten el que s'ha regulat en matèria de jornada laboral, les parts firmants, a petició de qualsevol d'elles, es reuniran a fi d'analitzar les conseqüències i repercuSSIONS que les variacions introduïdes puguen tindre en el contingut del conveni, i procediran, si és el cas, a la seu adaptació, a fi de mantindre l'equilibri del conjunt existent abans de les dites variacions

2. Per als treballadors amb disponibilitat del vehicle de l'empresa per a desplaçar-se al seu domicili al principi i final de la jornada, el còmput de la jornada diària serà des de la recollida del primer servici fins a la descàrrega d'este, sempre que este servici no s'inicie o finalize a més de 30 minuts del domicili del treballador.

3. Descripció de la jornada de treball del personal de moviment (temps de treball efectiu i temps de presència). Rebrà la consideració de temps de treball efectiu aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari i en l'exercici de la seua activitat, realitzant les funcions pròpies de la conducció del vehicle o altres treballs durant el temps de circulació d'estos, inclosos els treballs per a la conservació, neteja i reparació del vehicle quan siguin realitzats pel treballador durant el seu servici, i qualsevol altre treball auxiliar que s'efectue en relació amb el vehicle, els seus passatgers o la seua càrrega.

Tindrà la consideració de temps de presència aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servici, avaries, menjars en ruta o altres semblants.

Les anteriors disposicions en matèria de temps de treball efectiu i de presència resultaran d'aplicació als conductors, ajudants i un altre personal auxiliar de viatge en el vehicle que realitze treballs en relació amb este, els malalts traslladats o la seua càrrega, en serveis tant urbans com interurbans.

A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Los valores reseñados a continuación serán exigibles a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Concepto	Cuantía
Comida.....	10,47
Cena.....	10,47
Pernocata y desayuno.....	14,24
Suma de los tres conceptos.....	35,18

Para el año 2008, las cuantías se incrementarán en un 200% del IPC real nacional del año 2007.

Para el año 2009, las cuantías se incrementarán en un 200% del IPC real nacional del año 2008.

Para el año 2010, las cuantías se incrementarán en un 200% del IPC real nacional del año 2009.

Para el año 2011, las cuantías se incrementarán en un 200% del IPC real nacional del año 2010.

#### CAPÍTULO IV De la jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

##### Sección primera Jornada de trabajo

###### *Artículo 40. Jornada laboral*

1. La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana y de 1.800 horas/año o la legal que en cada momento exista. La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesemanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia, durante la duración del presente convenio colectivo.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa legal o modificaciones en el convenio general que afectaren a lo regulado en materia de jornada laboral, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

2. Para los trabajadores con disponibilidad del vehículo de la empresa para desplazarse a su domicilio al principio y final de la jornada, el cómputo de la jornada diaria será desde la recogida del primer servicio hasta la descarga del mismo, siempre que este servicio no se inicie o finalice a más de 30 minutos del domicilio del trabajador.

3. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia). Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en qué el trabajador se encuentre en disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, incluidos los trabajos para la conservación, limpieza y reparación del vehículo cuando sean realizados por el trabajador durante su servicio, y cualquier otro trabajo auxiliar que se efectúe en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en qué el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otros similares.

Las anteriores disposiciones en materia de tiempo de trabajo efectivo y de presencia resultarán de aplicación a los conductores, ayudantes y otro personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

La jornada màxima diària no haurà de superar les nou hores de treball efectiu, ni menys de sis hores, a efectes de pagament d'hores extraordinàries, exceptuant-se els serveis de llarg recorregut que no poden interrompre's; de manera que en estos el treballador descansarà la jornada laboral immediata, les hores sobrepassades.

En tot cas, les hores extraordinàries podran ser compensades per l'empresa amb temps de descans equivalent sempre que el treballador estiga d'accord.

El descans mínim entre jornada i jornada s'haurà d'ajustar en cada moment al que disposa la legislació vigent o al que s'ha pactat en els convenis d'àmbit inferior.

Les empreses estan facultades per a organitzar el treball d'accord amb les necessitats del servei, i poden establir els torns corresponents entre el personal per a assegurar l'atenció preventiva i real, des de les zero a les vint-i-quatre hores, durant tres-cents seixanta-cinc dies a l'any.

Estos torns seran rotatius o fixos.

3. Còmput de la jornada. A tots els efectes, i a l'empara de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses podran establir la distribució irregular de la jornada en còmput anual.

La jornada ordinària fixada en este conveni pot ser cumplida tant en hores efectives com en hores de presència, les hores que sobrepassen les 160 hores en computo quadrisetmanal, a elecció de l'empresa, seran compensades amb hores de descans o bé pagades mensualment en concepte d'hora de presència.

4. Guàrdies de 24 hores. S'entendrà com treball per torn de guàrdia de 24 hores tota forma d'organització del treball per la qual els treballadors realitzen un servei continuat de 24 hores en què s'alternen períodes de treball amb descans adequat garantint-se que en un període de 7 dies no es donen més de 48 hores de treball en un període de referència de 12 mesos; o el que és el mateix, que a cada guàrdia de 24 hores li seguixin 48 hores de descans, d'accord amb el que estableix la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell.

Esta forma de prestació de treball només pot donar-se en els serveis que per la seua intensitat de treball permeten el descans adequat del treballador al llarg de la guàrdia.

Als efectes d'este apartat s'entendrà:

1) Temps de treball, tot període durant el qual el treballador romanga en el treball, a disposició de l'empresari i en exercici de la seua activitat o de les seues funcions.

2) Es considerarà temps de presència aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servici, avaries, àgapes en ruta o altres de paregudes.

3) Descans adequat: períodes regulars de descans dels treballadors, la duració del qual s'expressa en unitats de temps, prou llargs i contínus per evitar que, a causa del cansament o a ritmes de treball irregualars, aquells es produïsquen lesions a si mateixos, als seus companys o a tercers, i que perjudiquen la seua salut, a curt o a llarg termini.

5. Adaptació de la jornada per a conciliar la vida familiar i laboral.

En aplicació del que disposa l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/es tenen dret a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral en els termes que s'establisquen en el present article o en l'acord a què arriben individualment amb l'empresari, que, en tot cas, ha de respectar el que preveu este conveni col·lectiu.

L'exercici d'este dret individual podrà realitzar-se dins de les delimitacions següents:

a) Podrà exercitar-se en aquells departaments, centres de treball o serveis on siga possible un horari flexible d'entrada i sortida.

b) Per a la seua concreció serà necessari la prèvia petició del treballador i l'existència d'un acord exprés amb l'empresa.

c) En tot cas, no podrà afectar l'organització general dels torns de treball de les empreses, ni significarà un canvi de departament, ni de servei.

d) De la mateixa forma només es podrà exercitar si hi ha vacants que possibiliten l'exercici del dret sense afectar altres treballadors.

La jornada màxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en éstos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente o a lo pactado en los convenios de ámbito inferior.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

3. Cómputo de la jornada. A todos los efectos, y al amparo de artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

La jornada ordinaria fijada en este Convenio puede ser cumplida tanto en horas efectivas como en horas de presencia, las horas que sobrepasen las 160 horas en computo cuatrisesmanal, a elección de la empresa, serán compensadas con horas de descanso o bien abonadas mensualmente en concepto de hora de presencia.

4. Guardias de 24 horas. Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores realicen un servicio continuado de 24 horas en qué se alternan períodos de trabajo con descanso adecuado garantizándose que en un período de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo en un período de referencia de 12 meses; o lo que es lo mismo, que a cada guardia de 24 horas le continúen 48 horas de descanso, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Esta forma de prestación de trabajo sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado del trabajador a lo largo de la guardia.

Alos efectos de este apartado se entenderá el siguiente:

1) Tiempo de trabajo, todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

2) Se considerará tiempos de presencia aquel en qué el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, ágapes en ruta u otras de parecidas.

3) Descanso adecuado: períodos regulares de descanso de los trabajadores, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a si mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.

5. Adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos que se establezcan en el presente artículo o en el acuerdo a que lleguen individualmente con el empresario, que, en cualquier caso, debe respetar lo previsto en este convenio colectivo.

El ejercicio de este derecho individual podrá realizarse dentro de las siguientes delimitaciones:

a) Podrá ejercitarse en aquellos departamentos, centros de trabajo o servicios donde fuera posible un horario flexible de entrada y salida.

b) Para su concreción será necesario la previa petición del trabajador y la existencia de un acuerdo expreso con la empresa.

c) En cualquier caso, no podrá afectar a la organización general de los turnos de trabajo de las empresas, ni significará un cambio de departamento, ni de servicio.

d) De igual forma solo se podrá ejercitar si existen vacantes que posibiliten el ejercicio del derecho sin afectar a otros trabajadores.

#### *Article 41. Assignació de serveis. Quadre d'horaris i calendari laboral*

Però obvies raons de seguretat, els conductors que hagen complit servis diürns, quedarán exclusos de realitzar a continuació servis nocturns, i al revés, els conductors que hagen efectuat servis nocturns no podrán dur a terme, a continuació, servis diürns, excepció feta dels treballadors que es troben en servei de guardia de 24 hores.

L'empresa, en tot moment, respectarà el descans previst en el present conveni, quadre d'horaris i calendari laboral.

Els quadres d'horaris fixos d'organització dels serveis es comunicaran al personal amb cinc dies d'antelació de la seua vigència en els de caràcter mensual, tres dies en els quinzenals i dos dies en els setmanals.

El calendari laboral a què es referix l'apartat quart de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors comprendrà l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals, vacances i tots els dies inhàbils de l'any. Estos calendaris seran negociats amb els representants dels treballadors/es de cada empresa.

Estos calendaris seran exposats en el tauler d'anuncis i en llocs visibles de fàcil accés al centre de treball.

#### *Article 42. Descans setmanal*

Les empreses podran programar els descansos dels treballadors/es segons els torns abans mencionats; es facilitarà en una setmana dos dies de descans consecutius, no necessàriament un diumenge o festiu, computats com a mitjana de 12 mesos. Es procurarà que tals diumenges o festius siguin rotatius per a tot el personal.

Estos descansos que corresponen per torn i que hagen de treballar-se per suplència de malaltia, absències justificades d'un altre treballador/a, o causes excepcionals, es retribuiran amb el salari corresponent al dia, incrementat en un 50 per 100, o amb un altre dia de descans suplent, a gaudir en el termini màxim de 30 dies, sense que això supose que el descans establert en el paràgraf anterior haja d'acumular-se per a ser gaudit en un període que excedisca dels catorze dies previstos en l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses procuraran que la substitució per les causes ressenyades en el paràgraf anterior es realitzen de forma rotativa entre tot el personal de plantilla adscrit al mateix tipus de servei.

#### *Article 43. Dispositiu de localització*

Les empreses podran oferir als treballadors que estimen oportú, la possibilitat de romandre a disposició de l'empresa per mitjà d'un dispositiu de localització en les condicions que es detallen a continuació:

1. Només serà aplicable als treballadors que, per raons del servei, hagen de romandre disponibles i localitzats des de les zero a les vint-i-quatre hores, mitjançant el mitjà tècnic de localització corresponent, que serà facilitat per l'empresa, per a acudir a aquells serveis no programats que sorgisquen.

2. L'acceptació d'esta oferta pel treballador en plantilla, haurà de ser voluntària, sense que la seua negativa li puga ocasionar cap canvi en les seues condicions de treball, ni mobilitat de cap tipus. Si el treballador que accepte el dispositiu de localització, vol posteriorment renunciar a este sistema de treball, haurà de comunicar-ho a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, i tornar a les seues anteriors condicions de treball.

3. No obstant el que disposa l'apartat 2, podrà realitzar-se contracció específica per a la realització d'este dispositiu de localització, entenent-se que este dispositiu de localització s'utilitzarà per a acudir a aquells serveis no programats que sorgisquen.

4. El límit màxim que un treballador podrà estar en esta situació serà de cinc dies seguits, garantint-se dos dies de descans consecutius només finalitzar el servei, sense que puguen ser canviats o compensats.

5. El dispositiu de localització no podrà estar activat a efectos de cómput de treball efectiu, en relació amb cada treballador, més de sis hores de mitjana diària, calculades en el període dels cinc dies. Durant

#### *Artículo 41. Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral*

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos, excepción hecha de los trabajadores que se encuentren en servicio de guardia de 24 horas.

La empresa, en todo momento, respetará el descanso previsto en el presente convenio, cuadro de horarios y calendario laboral.

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quinceales y dos días en los semanales.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

#### *Artículo 42. Descanso semanal*

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo, computados en promedio de 12 meses. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador/a, o causas excepcionales, se retribuirán con el salario correspondiente al día, incrementado en un 50 por 100, o con otro día de descanso suplente, a disfrutar en el plazo máximo de 30 días, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un periodo que excede los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas procurarán que la sustitución por las causas resenadas en el párrafo anterior se realicen de forma rotativa entre todo el personal de plantilla adscrito al mismo tipo de servicio.

#### *Artículo 43. Dispositivo de localización*

Las empresas podrán ofertar a los trabajadores que estimen oportunamente, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco

el dispositiu de localització i a efectes de treball efectiu, este es comptabilitzarà des del moment que es crida el treballador per a prestar un servei fins al moment en què el treballador torne a la seu base.

6. La prestació per part d'un treballador del dispositiu de localització, durant cinc dies consecutius, implica la finalització, per part d'este, de la seua jornada laboral setmanal.

7. Com a compensació a la disponibilitat des de les 00.00 a les 24.00 hores, el treballador que accepte este sistema de treball, a més del sou corresponent (Salari base, Plus d'ambulància i antiguitat) se li pagará, en concepte de dispositiu de localització, 29,23 € al dia. Este complement salarial no consolidable, retribuix l'acceptació expressa per part del treballador del dispositiu de localització.

8. L'empresa facilitarà un comunicat, a fi que el treballador registre l'activitat exercida durant el dispositiu, en el qual expressament figuren les activacions realitzades setmanalment, així com la data i el temps d'activació i retorna a la base, en cada un dels servis. De cada un d'estos comunicats, el treballador guardarà una còpia degudament segellada per l'empresa.

#### Secció segona Vacances

##### *Article 44. Vacances*

Els treballadors de les empreses afectades pel present conveni tindran dret al gaudi d'un període anual de trenta-tres dies naturals de vacances retribuïdes, d'acord amb el salari base més Plus d'ambulància, més l'antiguitat corresponent, dels quals tres dies corresponen a la reducció de jornada laboral anual pactada en el present conveni, els quals es podran gaudir bé directament acumulats a qualsevol dels períodes de vacances que gaudixen els treballadors, o bé es podran compensar amb més temps de descans repartit en el còmput anual dels distints torns de treball de les empreses, d'acord amb el que pacten en l'àmbit de les respectives empreses entre la representació legal dels treballadors i la pròpia empresa.

A efectes del gaudi del període de vacances, l'empresa negociarà amb la representació legal dels treballadors els torns corresponents, i podrà partir les vacances en dos períodes, a fi que més treballadors gaudisquen la quinzena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convenga a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

No es podrà fer coincidir l'inici de les vacances amb els dies de descans setmanal.

#### Secció tercera Permisos i llicències

##### *Article 45. Permisos retribuïts*

El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius següents i pel temps següent:

a) Setze dies naturals en cas de matrimoni i parelles de fet inscrites en el registre públic.

b) Un dia per matrimoni de pares, germans i fills. En el cas que el matrimoni se celebrara fora del domicili del treballador i s'hagen de realitzar desplaçaments superiors a 300 quilòmetres, s'incrementarà un dia per a l'anada i un altre per a la tornada.

c) Dos dies hàbils per naixement de fills, malaltia greu, hospitalització domiciliària o defunció de parents, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, quan s'hagen de realitzar desplaçaments superiors a 300 quilòmetres, s'incrementarà un dia per a l'anada i un altre per a la tornada.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) El temps necessari per a concórrer als cursos de formació i promoció que l'empresa establezca.

días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base.

6. La prestación por parte de un trabajador del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 a las 24.00 horas, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, Plus Ambulanciero, y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 29,23 € al día. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

#### Sección segunda Vacaciones

##### *Artículo 44. Vacaciones*

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta y tres días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base más Plus Ambulanciero, más la antigüedad correspondiente, de los que tres días corresponden a la reducción de jornada laboral anual pactada en el presente convenio, los cuales se podrán disfrutar bien directamente acumulados a cualquiera de los períodos vacacionales que disfruten los trabajadores, o bien se podrán compensar con más tiempo de descanso repartido en el cómputo anual de los distintos turnos de trabajo de las empresas, de acuerdo con lo que pacten en el ámbito de las respectivas empresas entre la representación legal de los trabajadores y la propia empresa.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

#### Sección tercera Permisos y licencias

##### *Artículo 45. Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 kilómetros, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización domiciliaria o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 kilómetros, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

f) Compliment de deures públics, pel temps indispensable, amb justificació prèvia.

g) Un dia als conductors per a la renovació del permís de conduir.

h) Dos dies anuals de lliure disposició per al treballador.

e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatais, i tècniques de preparació al part que s'hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

Les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos tindran dret a una hora d'absència del treball que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de parts múltiples.

La dona per la seua voluntat podrà substituir este dret per l'acumulació del permís, gaudint de 15 dies laborables de permís immediatament posteriors a la baixa per maternitat.

#### *Article 46. Llicències*

Les empreses que tinguen al seu servici treballadors que realitzen estudis oficials degudament homologats, estaran obligades a atorgar fins a cinc dies de llicència sense retribució, necessària perquè puguen preparar exàmens convocats pel centre de què es tracte, amb justificació prèvia dels interessats de tindre formalitzada la matrícula.

Esta llicència no retribuïda és aplicable a l'obtenció per part del treballador del permís de conduir.

#### Capítol V De la suspensió i extinció de la relació laboral

##### Secció primera Suspensió de la relació laboral

#### *Article 47. Excedències*

Les excedències podran tindre el caràcter de voluntàries o forçoses. Únicament l'excedència forçosa, comportarà reserva del lloc de treball i computarà la seu duració a efectes d'antiguitat.

Totes les excedències hauran de ser sol·licitades per escrit i, llevat que legalment es dispose el contrari, les voluntàries únicament podran ser utilitzades pels treballadors amb contracte indefinit i que acrediten com a mínim un any d'antiguitat en l'empresa.

A) L'excedència forçosa, amb comunicació fefaent prèvia a l'empresa, es concedirà en els supòsits següents:

a) Per designació o elecció a càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball.

b) Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i per tot el temps que el treballador romanga pendent de qualificació per l'EVI.

c) Per la pèrdua de vigència del permís de conduir, per haver esgotat el crèdit de punts del mateix, fins que esta es recupere.

d) Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior.

e) Per naixement o adopció d'un fill, tot això de conformitat amb la legislació vigent.

f) A un període no superior a tres anys, per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial.

g) A un període de fins a dos anys per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

El període d'excedència, en els dos últims supòsits, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret durant este a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la

f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación. Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir

g) Dos días anuales de libre disposición para el trabajador.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo

i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación del permiso, disfrutando de 15 días laborables de permiso inmediatamente posteriores a la baja por maternidad.

#### *Artículo 46. Licencias*

Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.

#### CAPÍTULO V De la suspensión y extinción de la relación laboral

##### Sección primera Suspensión de la relación laboral

#### *Artículo 47. Excedencias*

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI.

c) Por la pérdida de vigencia del Permiso de Conducir, por haber agotado el crédito de puntos del mismo, hasta que se recupere la misma.

d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

e) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

f) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

g) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación en los cuales deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la

reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'excedència per atenció de familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant genere dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, es gaudia.

El treballador en excedència forçosa haurà de reincorporar-se a l'empresa en el termini màxim de trenta dies naturals següents al cessament de la funció o desaparició de la causa o motiu originari d'aquest període de suspensió contractual. Si no la realitza en este termini, s'entindrà decaiguda la reserva de lloc de treball i el treballador passarà a tindre la mateixa condició que l'excedent de caràcter voluntari, llevat que acredite el dret al naixement d'un nou període d'excedència forçosa.

B) L'excedència voluntària se sol·licitarà igualment per escrit i amb la màxima antelació possible a l'empresa, i podran fer-ho aquells treballadors amb vinculació a l'empresa de més d'un any.

L'excedència voluntària podrà concedir-se per les empreses per un període mínim de quatre mesos ininterromputs i un màxim de cinc anys. S'iniciarà sempre el primer dia del mes que corresponga i s'entindrà finalitzada l'últim dia de l'últim mes natural del termini sol·licitat.

El treballador amb excedència voluntària conserva el dret preferent a reingressar en l'establiment en les vacants d'igual o semblant categoria professional a la per ell exercida en el moment de la seua sol·licitud, sempre que manifieste per escrit, a l'empresa, de forma indubitable, la seua intenció de reingrés amb una anticipació mínima de trenta dies naturals al de finalització efectiva de l'excedència, excepte pacte individual més beneficiós acordat entre l'empresa i el treballador.

#### Secció segona Extinció del contracte de treball

##### *Article 48. Extinció del contracte de treball*

Les causes, les formes, els procediments i els efectes tant de les suspensions com de les extincions col·lectives de contractes de treball són les establecides en la legislació vigent, o per acord entre treballadors d'un establiment o empresa i la seua Direcció.

Quant a l'extinció individual del contracte de treball per voluntat del treballador, s'establix que qui desitge cessar voluntàriament en el servici a l'empresa estarà obligat a comunicar-li-ho per escrit i comptant els següents terminis mínims de preavís:

Personal Superior, Tècnic i Administratiu: un mes natural.

Resta de personal: quinze dies.

L'incompliment per part del treballador de la dita obligació de preavís amb la suficient antelació donarà dret que se li detraga de la liquidació final l'import del salari real d'un dia per cada dia de retard en el preavís, més el seu equivalent en parts proporcionals.

Si el treballador emplena el preavís estipulat i l'empresa no li fa entrega o paga la pertinente liquidació final per tot l'últim dia de treball i això no és degut al rebuig injustificat d'esta per part del treballador, este tindrà dret que se li aplique a l'import de la liquidació final, a partir d'aquest dia, l'interès per demora que legalment estiga establert.

En correspondència a l'obligació adquirida per les empreses quant a formació del personal, en l'article 55 del present conveni col·lectiu, si el treballador que haja rebut la formació bàsica necessària per al lloc de treball, rescindix el seu contracte de treball per causes voluntàries, abans del transcurs de tres mesos des de la data d'este, estarà obligat a indemnitzar l'empresa en la quantia de 300 € (tres-cents euros) en

reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitable, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

#### Sección segunda Extinción del contrato de trabajo

##### *Artículo 48. Extinción del contrato de trabajo*

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las establecidas en la legislación vigente, o por acuerdo entre trabajadores de un establecimiento o empresa y su Dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal Superior, Técnico y Administrativo: un mes natural.

Resta de personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preaviso con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En correspondencia a la obligación adquirida por las empresas en cuanto a formación del personal, en el artículo 55 del presente convenio colectivo, si el trabajador que hubiera recibido la formación básica precisa para el puesto de trabajo, rescindiese su contrato de trabajo por causas voluntarias, antes del transcurso de tres meses desde la fecha del mismo, vendrá obligado a indemnizar a la empresa en la cuantía de

concepte de danys i perjuís, que podrà ser descomptada de la liquidació final de meritacions.

En cas d'extinció del contracte de treball per expiració del termini contret, l'empresa s'obligarà, en contractes de modalitat temporal la duració dels quals supere els dotze mesos consecutius, a preavisar el treballador de la dita decisió, almenys, amb quinze dies naturals d'antelació. Si no es compleix este preavís o es fa de forma parcial, amb la liquidació final se li pagarà al treballador l'import d'un dia de salari per cada dia de termini incomplít, amb el màxim de quinze dies de salari.

Tindran dret a la reserva del lloc de treball els contractes de treball suspesos per les causes següents:

Maternitat: la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. Sense perjuí de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, esta podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb la mare, llevat que en el moment de la seu efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seu salut. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

Adopció o acolliment de menors de sis anys, o de majors d'esta edat quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids, o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per provindre de l'estranger tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades per serveis socials competents: la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En el cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes interromputs i amb els límits assenyalats.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió podrà gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'accord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

Quant a la suspensió del contracte de treball per gaudi del permís de paternitat caldrà ajustar-se al que disposa l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Article 49. Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria*

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors en desocupació, s'establixen les següents mesures d'estímul a la contractació per mitjà del rejunveniment de les plantilles:

1. S'establix la jubilació obligatòria als 65 anys sempre que el treballador complisca amb els requisits per a causar dret a pensió.

2. Quan es complisquen els requisits legals per a això, les empreses atendran i acceptaran la petició de tots aquells treballadors que manifesten per escrit la seu voluntat d'accidir a la jubilació anticipada. En el cas que la jubilació sol·licitada siga la parcial, les empreses també estaran obligades a la seu concessió i serà necessari que entre empresa i treballador s'arribe a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el percentatge de jornada que es manté d'alta en l'empresa.

Prevenint possibles modificacions legals, en matèria de jubilació parcial, les parts acorden el manteniment de les condicions existents, en el moment de la firma del present conveni col·lectiu, és a dir el RD 144/99, Llei 12/2001 de 9 de Juliol i RD 1131/2002 de 31 d'octubre, durant la vigència del present conveni.

300 € (trescientos euros) en concepto de daños y perjuicios, que podrá ser descontada de la liquidación final de devengos.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos, con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

Maternidad: la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por disfrute del permiso de paternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 49. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria*

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para causar derecho a pensión.

2. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten para escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, las empresas también estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa.

Previendo posibles modificaciones legales, en materia de jubilación parcial, las partes acuerdan el mantenimiento de las condiciones existentes, en el momento de la firma del presente convenio colectivo, a saber el RD 144/99, Ley 12/2001 del 9 de julio y RD 1131/2002 de 31 de octubre, durante la vigencia del presente convenio.

Els treballadors d'edat inferior a 65 anys interessats en la jubilació parcial hauran de concertar de comú acord amb l'empresa el pertinent contracte de relleu, de conformitat amb el que preveu l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció donada pel Reial Decret llei 15/1998.

Igualment, de conformitat amb el Reial Decret 1194/85 de 17 de juliol, aquells treballadors amb 64 anys complits que desitgen acollir-se a la jubilació amb el cent per cent dels drets, de mutu acord amb l'empresa, seran substituïts per un altre treballador perceptor de prestació per desocupació o jove demandant de primera ocupació, per mitjà de contracte de la mateixa naturalesa al que s'extingisca amb la jubilació, o si és el cas per mitjà de l'ampliació del contracte del substitut parcial.

## CAPÍTOL VI Règim disciplinari

### Article 50. Classes de faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses del sector es classificaran d'acord amb la seua importància i, si és el cas, la seua reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.

### Article 51. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Fins a dos faltes de puntualitat en un mes sense motiu justificat.
2. La no comunicació, amb quaranta-vuit hores com a mínim d'antelació, de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, excepte que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandó del centre o del lloc de treball, fins i tot per breu temps, sempre que este abandó no siga perjudicial per al desplegament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents als seus companys de treball, que podrà ser considerat com greu o molt greu, sempre que no supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats, o causa de danys o accidents als seus companys de treball, que podrà ser considerada com a falta greu o molt greu. En cap cas es considerarà falta si hi ha causa o motiu justificat.

4. La negligència o descuid en el compliment del treball.

5. La falta d'atenció i diligència degudes provades, en l'exercici del treball encomanat, sempre que no cause perjví de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus companyants o altres persones vinculades amb la prestació dels serveis, l'incorrecta o incomplet cumpliment de les dades i documents dels serveis que el treballador tinga obligació d'omplir, i llevat que puga ser considerada com greu o molt greu.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seua situació que tinga incidència en l'àmbit laboral, com el canvi de la seua residència habitual.

7. La falta d'higiene o neteja personal, sempre que no derive risc per a la integritat física o la salut dels treballadors, ni supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats.

8. L'ús incorrecte de l'uniforme, de la roba o equipaments rebuts de l'empresa o de qualsevol altre, sempre que l'empresa obligue el treballador a utilitzar-les en l'exercici de les seues tasques, sempre que no supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats.

9. Les faltes de respecte, d'escassa consideració, tant als seus companys com a tercera persones i en especial als malalts transportats o els seus familiars o companyants, sempre que això es produísca amb motiu o ocasió del treball.

10. Les que suposen incompliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos i salut laboral, sempre que no tinguen transcendència greu per a la integritat física o la salut pròpia o d'altres persones o treballadors, o produísca danys greus a l'empresa.

Los trabajadores de edad inferior a 65 años interesados en la jubilación parcial deberán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación, o en su caso mediante la ampliación del contrato del sustituto parcial.

## CAPÍTULO IV Régimen disciplinario

### Artículo 50. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### Artículo 51. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, excepto que se acredeite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerado como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.

4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta o incompleta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como grave o muy grave.

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de higiene o limpieza personal, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a tercera personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo o ocasión del trabajo.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.

11. Qualsevol altres incompliments culpables de la normativa laboral o de les obligacions lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en este conveni, així com aquells altres incompliments que suposen sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuels amb tercers.

12. Qualsevol altre tipus d'infractions que afecten obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com greus o molt greus.

#### *Article 52. Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes, o fins a tres quan el retard siga superior a quinze minuts en cada una d'elles i sense causa justificada.

2. Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifique.

3. La falta d'atenció i diligència degudes en l'exercici del treball encomanat, sempre que cause perjuí d'una certa consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompañants o altres persones vinculades amb la prestació dels serveis, la falta d'ompliment de les dades i documents dels serveis que el treballador tinga obligació d'omplir, i llevat que puga ser considerada com molt greu, sempre que supose a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats, per valor econòmic que no supere els 3.000,00 €.

4. L'incompliment de les normes, ordres o instruccions dels superiors, en relació amb les obligacions concretes del lloc de treball, i les negligències de què es deriven o puguen derivar-se perjuïs greus o incompliment o la negativa a realitzar un servei sense causa que ho justifique.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria o atemptat contra la llibertat sexual per al treballador, o comporte risc per a la vida o la salut, tant d'ell mateix com d'altres companys.

6. Les faltes de respecte o desconsideració tant als seus companys com a tercerares persones i especialment als malalts transportats o els seus familiars o acompañants, sempre que això es produísca amb motiu o ocasió del treball, en especial quan com a conseqüència d'això comporte sanció o penalització per a l'empresa.

7. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatius al propi treballador, als seus companys o sobre els serveis realitzats.

8. La falta d'higiene o neteja personal quan comporte reclamació o queixes de tercerares, malalts o els seus familiars o acompañants, o comporte a l'empresa sancions o penalitzacions de tercerares contractants dels serveis.

9. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis instal·lacions o béns de l'empresa, tant dins, com fora dels locals de treball, excepte que es compta amb l'autorització oportuna.

10. La disminució voluntària i ocasional del rendiment en el treball, que es puga provar fehacientement.

11. La simulació de malaltia o accident, laboral o no.

12. L'encobriment per acció, que no per omisió, de faltes d'altres treballadors.

13. Proporcionar dades o documents reservats de l'empresa excepte els propis per a l'exercici de l'activitat sindical a través de les vies legals establecidos, a persones alienes o no autoritzades per a rebre-les.

14. Proporcionar a persones no autoritzades a rebre-les, dades relatives als malalts que hagen tingut vinculació amb l'empresa per motius de la seua activitat.

15. No advertir amb la diligència deguda, als seus superiors o a l'empresari de qualsevol anomalía, avería, accident o fets inusuales que observe en les instal·lacions, maquinària, locals o del personal, deixant constància al final de la jornada a través del comunicat de treball diari que haurà de facilitar l'empresa.

11. Cualquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas assumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

#### *Artículo 52. Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00€.

4. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se derivan o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a tercerares personas y especialmente a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de tercerares, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de tercerares contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro, como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlas.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, dejando constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

16. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades, a excepció de les labors específiques sindicals, degudament comunicades.

17. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu, dins de les competències pròpies de la seua categoria professional.

18. El mal ús verificat dels locals, vehicles i/o el seu equipament, material i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

19. L'embriaguesa provada durant el treball, així com trobar-se afectat, també ocasionalment i provadament durant el treball, per substàncies qualificades com drogues i/o estupefaents.

20. Fumar en els llocs expressament prohibitos per la normativa legal.

21. La comissió per part dels conductors d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en estes, posen en perill la seguretat de les persones que vagen a bord dels vehicles.

22. No utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats al treballador per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'este, sempre que açò siga provat per l'empresari.

23. La falta de compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposen risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.

24. No usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, ferramentes, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupen la seua activitat.

25. Negar-se a sotmetre's als reconeixements mèdics corresponents, en la seua jornada laboral.

26. Posar fora de funcionament i/o utilitzar incorrectament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o als llocs de treball en què esta tinga lloc.

27. La falta immediata d'informació al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al Servici de Prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut pròpia, d'altres persones o treballadors, o puga causar un dany greu a l'empresa.

28. La reincidència en qualsevol falta lleu dins del mateix trimestre, quan haja tingut amonestació o sanció, tant escrites com no, de l'empresa.

#### *Article 53. Faltes molt greus*

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos o de vint-i-quatre en sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns en el període d'un mes sense causa o motiu que ho justifique.

3. L'exercici d'altres activitats professionals, públiques o privades durant la jornada de treball.

4. El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en el treball, serveis, gestió o activitat encomanats, i el furt o robatori realitzat dins de les dependències de l'empresa, als vehicles o en altres elements o llocs en què haja d'actuar en funció de la seua activitat.

5. Els actes dolosos o imprudentes en l'exercici del treball encomanat o contractat, o quan la forma de realitzar-ho implique dany o risc d'accident o perill greu d'avaría per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

6. Posar o donar com fora de servici un vehicle sense motius, en especial quan això supose sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

7. Quan en els contractes que firma l'empresa amb els seus clients estos recullen una clàusula que vincule el pagament de la gestió amb la qualitat del servei ofert (puntualitat, tracte al pacient, etc....) i a resultes d'una mala praxi la factura es veja reduïda, per falta degudament acreditada imputable a un o diversos treballadors.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasionalmente y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares expresamente prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de preventión de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquier otros medios con los que desarrolleen su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación o sanción, tanto escritas como no, de la empresa.

#### *Artículo 53. Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificados cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alterños en el período de un mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, tratamiento al paciente, etc....) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores.

8. L'embriaguesa habitual o toxicomania habitual provada si repercutix negativament en el treball.

9. La simulació de la presència d'un altre en el treball, firmant o fitxant per ell o anàlogues situacions. S'entendrà sempre que hi ha falta quan un treballador de baixa per malaltia o accident, realitze treballs de qualsevol classe per compte propi o aliena i l'al·legació de les causes falses per a les llicències o permisos.

10. La superació de la taxa d'alcohol fixada reglamentàriament i probada en cada moment durant el treball per al personal de conducció, així com la conducció probada davall els efectes de drogues, substàncies al·lucinògenes o estupefaents.

11. Els provats maltractaments o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats, malats transportats o els seus familiars, així com qualsevol altre personal relacionat amb la prestació dels serveis.

12. L'abús d'autoritat.

13. La disminució continuada i voluntària provada en el treball sempre que haja sigut objecte de sanció anterior.

14. La desobediència continuada o persistent degudament demostrada.

15. L'assetjament sexual, entenent per tal, la conducta de naturalesa sexual, verbal o física, desenvolupada en l'àmbit laboral i que atempte greument a la dignitat del treballador o treballadora objecte de la mateixa.

16. La falta d'atenció i diligència degudes en l'exercici del treball encomanat, sempre que cause perjuí de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malats transportats, els seus acompañants o altres persones que vinculades amb la prestació dels serveis, i en especial sempre que supose a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats, per valor econòmic superior els 3.000,00 €.

17. L'abandó del lloc de treball sense justificació, tant en llocs de direcció o responsabilitat, com en els casos de prestació de serveis de transport urgent, o quan això ocasiona evident perjuí per a l'empresa o malats traslladats o a traslladar, o puga arribar a ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

18. La utilització indeguda d'informació de què es tinga coneixement per raó del seu treball, en especial de dades referents a malats que hagen tingut vinculació amb l'empresa per motiu de la seua activitat.

19. L'apropiació de l'import dels serveis prestats, siga qui siga la seu quantia, així com qualsevol ocultació, sostracció o manipulació, de diners, materials, equipaments o vehicles.

20. La reiterada comissió, per part dels conductors, d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en estes, posen en perill la seguretat de l'empresa, el seu personal o els malats transportats.

21. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produïsquen perill o siguen causants d'accident laboral greu, perjuís greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.

22. La reincidència en dues faltes greus de la mateixa naturalesa o més de dos greus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció que haja cobrat fermesa.

23. Qualsevol altre tipus d'infraccions molt greus que afecten obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals.

#### *Article 54. Sancions. Aplicació*

1. Les sancions que les empreses poden aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes cometidas seran les següents:

A) Faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

B) Faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogas situaciones. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

10. La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continuada o persistente debidamente demostrada.

15. El acoso sexual, entendiendo por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación de los servicios, y en especial siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico superior los 3.000,00€.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

18. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo, en especial de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción o manipulación, de dinero, materiales, equipamientos o vehículos.

20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, su personal o los enfermos transportados.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza o más de dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

#### *Artículo 54. Sanciones. Aplicación*

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou d'onze a quaranta-cinc dies.
- b) Acomiadament.

2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedixen en el punt 1, es tindrà en compte:

- a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.
- b) La repercussió del fet en els altres treballadors, a l'empresa, a tercers, especialment malalts i els seus familiars, així com, la repercussió social del mateix.

c) La categoria professional del treballador.

3. Correspondrà a l'empresari la determinació de la sanció que pot aplicar entre les previstes. Les sancions per faltes lleus seran acordades per la Direcció de l'empresa. Les sancions per faltes greus o molt greus haurà d'imposar-les també l'empresa amb instrucció prèvia de l'expedient sancionador corresponent al treballador.

4. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors, tindran dret a ser escoltats l'interessat i la representació dels treballadors o sindical, en el termini de deu dies, comptats des de la comunicació dels fets que s'imputen. Este termini suspendrà el termini de prescripció de la falta corresponent. En el cas de tractar-se d'un treballador que tinga la condició de delegat sindical o membre del Comitè d'empresa, a banda de l'interessat, hauran de ser escoltats la resta de membres de la representació a què este pertanga, si n'hi ha.

5. De les sancions per faltes greus i molt greus s'informarà als representants dels treballadors, si n'hi ha.

6. En el cas de tractar-se de faltes tipificades com greus o molt greus, l'empresa podrà acordar la suspensió d'ocupació i sou com a mesura prèvia i preventiva pel temps que dure l'expedient, sense perjudicar la sanció que s'impose. Suspensió que serà comunicada als representants dels treballadors.

7. Una vegada conclòs l'expedient sancionador, l'empresa impondrà la sanció que corresponga prenent en consideració les alegacions realitzades en el curs de la tramitació pel treballador, i si procedix, per la representació dels treballadors o sindical.

8. Quan l'empresa acorde o impose una sanció que tinga obligació de ser per escrit, ho haurà de comunicar, d'esta mateixa forma, a l'interessat i a la representació dels treballadors o sindical, i este s'haurà de quedar amb un exemplar i firmar el duplicat que tornarà a la Direcció de l'empresa, fent constar la data i els fets que la motiven.

9. Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comesa.

10. En tot cas, el treballador sancionat podrà acudir a la via jurisdiccional competent per a instar a la revisió de les sancions imposades en cas de desacord.

11. Cap treballador podrà ser sancionat dues vegades per la mateixa falta.

## CAPÍTOL VII De la formació professional

### Article 55. Mesures per al foment de la formació professional en l'empresa

Tots els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tenen dret que se'ls facilite per part de les empreses, en la medida que siga posible i sense que es condicione la prestació del servei, la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals oficials, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional, en relació amb l'activitat del sector.

En concret, per a l'obtenció del permís de conduir BTP pel portalliteres, i en general, per al títol de graduat escolar, de formació professional de primer i segon grau, de diplomatures o llicenciatures universitàries, els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tindran dret:

- a) A permisos retribuïts per a assistir a exàmens.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo once a cuarenta y cinco días.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La repercusión del hecho en los otros trabajadores, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.

- c) La categoría profesional del trabajador.

3. Correspondrá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador.

4. Prèviamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste pertenezca, si hubiese.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores, si hubiese.

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como graves o muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impone. Suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador, y si se procede, por la representación de los trabajadores o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un exemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

## CAPÍTULO VII De la formación profesional

### Artículo 55. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del permiso de conducir BTP por los camilleros, y en general, para el título de graduado escolar, de formación profesional de primer y segundo grado, de diplomaturas o licenciaturas universitarias, los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho:

- a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A gaudir del període de vacances, de forma continuada o partida, acordant-ho amb la Direcció de l'empresa, per a poder preparar exàmens finals, proves d'aptitud, etc., i sempre que això permeta el normal exercici de l'activitat en el centre de treball o establiment.

c) A triar, en el supòsit de ser possible i treballar-se a torns en el centre de treball o establiment, aquell que siga més adequat per a l'assistència a cursos formatius, sempre que s'haja acreditat de manera suficient enfront de la Direcció i no es condicione la realització del treball.

En tots els casos, els treballadors hauran d'acreditar, per mitjà de l'entrega dels justificants de matriculació i assistència, l'efectiva realització dels cursos d'estudi, formació i reciclatge per a tindre dret a estos beneficis.

En el cas del personal de moviment (conductors, ajudant-portalliteres i portalliteres), l'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació i/o certificació, que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei.

Les organitzacions empresarials, sindicals i les empreses adaptaran els seus plans de formació als continguts de la Qualificació Professional de Tècnic en Transport Sanitari (BOE núm. 59 de 9 de març de 2004) o al seu desglossament modular, a fi que tots els treballadors del sector aconsegueixin la dita qualificació, independentment de l'exigida en cada comunitat.

Si els treballadors sol·licitin, a l'empara de l'article 46, llicències sense retribució per a assistir a cursos, conferències o seminaris, no relacionats directament amb l'activitat ni amb la seua específica formació acadèmica, professional o ofici, corresponderà a la Direcció de les empreses la decisió a facilitar la seua assistència en funció de l'activitat empresarial i si la seua absència la condiciona.

## Capítol VIII Drets de representació del personal i sindicals

### *Article 56. Drets de representació del personal i sindicals*

S'establixen amb caràcter general els següents:

Les empreses del sector respectaran el dret de tot treballador a sindicar-se lliurement, a fer reunions, recapta quotes i distribuir informació sindical, tot això de conformitat amb la legislació vigent.

Les empreses, a aquells delegats de personal o membres de comités d'empresa que participen com a membres titulars en les comissions negociadores dels convenis col·lectius, els facilitaran els permisos corresponents a fi que obtinguen les màximes facilitats en la seua labor de negociadors i durant tota la seua duració, sempre que el referit conveni col·lectiu s'aplique a l'empresa.

Els treballadors de les empreses, establiments o centres de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, en el centre de treball, que serà convocada i presidida en tot cas pel comité d'empresa o delegat de personal, si n'hi ha, o pel treballador del centre o establiment promotor d'esta, sempre que amb caràcter previ s'haja traslladat tant la convocatoria com l'ordre del dia a la Direcció de l'empresa o centre de treball.

Tindrà lloc sempre fora d'hores de treball excepte en aquells centres de treball subjectes a prestació de servici les vint-i-quatre hores del dia, i en este cas s'acordarà, per part dels promotores amb la Direcció, el moment de realització de l'assemblea, així com la seua duració aproximada.

L'empresari facilitarà local adequat si el centre de treball reunix les condicions pertinents per a això. En cas contrari, designarà un determinat lloc apropiat dins de les seues instal·lacions per a la seua realització.

Es podrà denegar per part de l'empresari l'autorització de la realització d'una asamblea en les seues instal·lacions si no es complixen per part dels promotores les condicions anteriorment descrites; igualment, es podrà oposar la Direcció si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última asamblea feta en el centre de treball, així com en situació de tancament legal de l'empresa.

b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

En el caso del personal de movimiento (conductores, ayudante. camilleros y camilleros), la empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Las organizaciones empresariales, sindicales y empresas adaptarán sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario (BOE nº 59 de 9 de marzo de 2004) o a su desglose modular, a fin de que todos los trabajadores del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada comunidad.

Si los trabajadores solicitan, al amparo del artículo 46, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

## CAPÍTULO VIII Derechos de representación del personal y sindicales

### *Artículo 56. Derechos de representación del personal y sindicales*

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de empresa o delegado de personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reunire las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dins de la limitació anterior, no s'inclouran les assemblees o reunions informatives l'únic punt de l'ordre del dia de les quals siga la informació sobre la negociació dels convenis col·lectius que s'apliquen als treballadors de l'empresa, establiment o centre de treball de què es tracte.

De conformitat amb el que s'ha exposat en l'article 35, els treballadors elegits per a exercir càrrecs de responsabilitat local, provincial, autonòmica o nacional en el seu sindicat i que hagen de dedicar-se per complet a l'exercici d'estes funcions o tasques, podran sol·licitar voluntàriament l'excedència pel temps que dure esta situació, transcorregut el qual es reincorporaran als seus llocs de treball, sempre que se sol·licite abans d'un mes, a comptar de la data d'haver cessat en els càrrecs referits.

#### *Article 57.*

Sense perjuí dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix als comités d'empresa i als delegats de personal:

a) Ser informats per la Direcció de l'empresa:

Sobre els acomiadaments objectius per a efectuar el seu seguiment.

Trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la pròpia explotació i vendes, sobre el programa o pressupost previst i sobre l'evolució de l'ocupació en el seu àmbit específic.

Anualment, en aquelles empreses que tenen la forma de societat mercantil, conéixer i tindre a la seua disposició el Balanç, el Compte de Resultats, la Memòria i tots els documents que es donen a conéixer als socis.

Amb caràcter previ a la seua execució per les empreses, sobre la reestructuració d'estes o dels seus centres de treball, tancaments totals o parciais, definitius o temporals, reduccions de jornada, trasllats de totes o part de les instal·lacions empresarials, altres modificacions col·lectives i substancials dels contractes de treball dels seus treballadors, així com sobre els plans de formació professional de les empreses.

En funció de la matèria que es tracte:

Sobre implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüències, estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estat jurídic de l'empresa, quan això supose incidença que afecte de forma significativa el volum de l'ocupació adquirida.

Conéixer els models de contractes de treball escrits que s'utilitzen, així com dels documents relatius a la liquidació per finalització de la relació laboral.

Sobre sancions per faltes greus i molt greus i, en especial, sobre acomiadaments.

En relació a estadístiques sobre índex d'absentismes i les seues causes, accidents de treball i malalties professionals i les seues conseqüències, índexs de sinistralitat, moviment de cessament i ingressos i ascensos i butlletins de cotització TC1 i 2 a la Seguretat Social.

b) A exercir una labor de control o supervisió sobre les matèries següents:

El compliment de les normes vigents sobre matèria laboral i de Seguretat Social, així com sobre els pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant totes les accions legals crea oportunes que davant de l'empresa i els organismes específics o tribunals.

L'execució i la realització dels plans de formació aplicables en l'àmbit de les empreses.

La contractació laboral en l'àmbit de l'empresa per mitjà de la documentació que preceptivament se li entrega.

Exercir la representació dels treballadors en missió, mentre esta dure, en tant que representants dels treballadors de les empreses usuàries, a efectes de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot allò que afecta la prestació dels seus serveis a estes. En cap cas podrà suposar esta representativitat una ampliació del crèdit d'hores previst per a la representació legal dels treballadors de l'empresa usuària, ni que puguen

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los convenios colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 35, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

#### *Artículo 57.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y a los delegados de personal a:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, trasladados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC1 y 2 a la Seguridad Social.

b) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma, reclamacio-

plantejar-se davant d'esta, reclamacions de treballadors respecte a l'empresa de treball temporal de la qual depenen.

En conjunció amb la Direcció, sobre el compliment de les mesures implantades, amb vista al manteniment i increment de la rendibilitat i productivitat de les instal·lacions i de les empreses.

El compliment dels principis de no discriminació, d'igualtat de sexes i d'oportunitats i d'una política racional de foment de l'ocupació. Vetlaran en concret perquè les condicions laborals s'acomoden a la normativa vigent sobre salut laboral i prevenció de riscos i a les prescripcions que els reglaments que la despleguen estableixen.

Els membres del comité d'empresa i delegats de personal, individualment o en conjunt, observen sigil professional pel que fa a informació confidencial que per raó del seu càrrec conegeuen de les empreses, fins i tot després d'abandonar el càrrec, i, en especial, en totes aquelles qüestions que la Direcció qualifique de matèria reservada.

#### *Article 58.*

A requeriment dels treballadors, quan ho autoritzen documentalment, les empreses descomptaran en la seu nòmina mensual l'import de la quota sindical ordinària o extraordinària corresponent.

Per a això es farà entrega a la Direcció d'un document manuscrit i/o firmat pel treballador en què amb claredat s'expressarà l'ordre o autorització de descompte, l'import, la central sindical destinataria, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvi a què s'ha de transferir la quantitat detreta.

La Direcció de les empreses entregará copia del llistat de transferència a la representació del sindicat.

#### *Article 59. Garanties sindicals dels membres del comité d'empresa i delegats de personal*

Cap membre del comité d'empresa ni delegat de personal podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, llevat que este es produísca per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es base o tinga el seu fonament en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seu representació.

Si la sanció per suposades faltes greus o molt greus obeix a altres causes, haurà de tramitar-se expedient contradictori, en què seran escoltats, a més de l'interessat, el comité d'empresa o restants delegats de personal i el delegat sindical de l'organització a què pertanga, en el cas que la Direcció de l'empresa coneix la seua secció sindical.

Tindran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte a la resta de treballadors, en els supòsits de suspensió o rescissió de contractes per causes tecnològiques, econòmiques, organitzatives, de producció o de força major.

No podran ser discriminats en la seu promoció econòmica o professional per causa de l'exercici de la seu representació legal. Podran exercir la llibertat d'expressió en l'àmbit intern de l'empresa en les matèries pròpies de la seu representació, i podran publicar o distribuir, sense perturbar el funcionament normal de l'activitat empresarial, aquelles publicacions d'interès laboral o social. L'execució d'estes tasques es realitzarà d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

Disposaran del crèdit horari d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina per raó del seu càrrec i volum de l'empresa. Es podrà, en l'àmbit d'una mateixa empresa, acumular les hores dels distints membres del comité o delegats de personal en un o diversos dels seus companys, sense que se sobreponga el màxim total que per llei corresponga en raó de tots i cada un d'ells, i en este cas, podrà quedar rellevat dels treballs sense perjudici de la seu remuneració. Esta circumstància haurà de ser prèviament comunicada a l'empresa, indicant el període de temps en què es procedirà a l'acumulació.

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores del crèdit horari sindical de què disposen els membres del comité d'empresa o delegats de personal, a fi de preveure la seu assistèn-

nes de treballadores respecte a la empresa de treball temporal de la qual dependen.

En conjunció con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

#### *Artículo 58.*

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detraída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

#### *Artículo 59. Garantías sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados de personal*

Ningún miembro del comité de empresa ni delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su ceso, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del comité o delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser prèviamente comunicada a la empresa, indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los

cia a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

## CAPÍTOL IX Salut i prevenció de riscos laborals

### Article 60.

Els treballadors afectats pel present conveni col·lectiu tenen dret que la prestació dels seus serveis en els diversos centres de treball i establiments de les empreses del sector s'adapte a les mesures i normes que, amb caràcter obligatori, estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, 31/1995, de 8 de novembre, modificada i ampliada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre de «Reforma del Marc Normatiu de la Prevenció de Riscos Laborals» i els diversos reglaments que la despleguen.

Com a consideracions de caràcter general sobre salut i prevenció de riscos laborals, s'estipula que:

Les empreses que subscriuen el present conveni col·lectiu duran a terme les accions i mesures que siguin necessàries en matèria de seguretat i salut laboral per a aconseguir que les condicions de treball representen el menor risc i no afecten negativament la salut dels treballadors.

En tot cas, els plantejaments, les actuacions i les mesures que conjuntament empreses i treballadors, posen en execució, sense condicionar l'activitat, aniran encaminades a aconseguir una millora en la qualitat de vida dels treballadors afectats.

D'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració, desenvolupament i aplicació dels plans de salut i seguretat en el treball, així com en els de prevenció de riscos laborals, participaran, si n'hi ha, els representants sindicals dels treballadors, així com les organitzacions sindicals, segons quin siga l'àmbit d'actuació del pla. Si no n'hi ha, en prendran part els treballadors del centre de treball o de l'empresa.

Durant la vigència del present conveni col·lectiu, les empreses afectades elaboraran per a tots els seus centres de treball i establiments un pla d'avaluació general de riscos per a la seguretat i salut dels seus treballadors, tenint en compte la naturalesa de l'activitat. Igualment, quan pertoque, s'efectuarà una evaluació dels mitjans i llocs de treball i del condicionament del centre o establiment.

Si hi ha algun lloc de treball que represente cert risc per a la salut i seguretat laboral dels treballadors, les empreses, d'acord amb els dictàmens i assessoraments dels Serveis de Prevenció i, si és el cas, de la Inspecció de Treball, modificaran les instal·lacions, els mitjans o la mateixa dotació del lloc de treball, de manera que es minimitzi i evite en el major grau possible, el risc detectat.

Tota ampliació o modificació de les instal·lacions dels establiments, de la seua maquinària o de la tecnologia aplicada als diversos llocs de treball comportarà necessàriament una evaluació dels riscos per a la salut i seguretat laboral que puga contindre, així com la comunicació, bé als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors afectats.

La representació legal dels treballadors en l'empresa tindrà informació permanent respecte a la posada en marxa de nova maquinària, modificació d'instal·lacions, la seua ampliació i dels mesuraments, ànalisi i reconeixements que s'efectuen en relació amb les condicions ambientals dels centres de treball.

Les empreses proporcionaran a l'affectat per este conveni col·lectiu les revisions mèdiques anuals que corresponguen, en virtut del que preveu l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es demostra en supòsits de maternitat que el lloc de treball que ocupa representa risc apreciable per a la treballadora, la Direcció propiciarà, si això es troba al seu abast, un canvi de lloc de treball que elimine la dita situació de risc apreciable, durant el temps que dure la situació d'embaràs. Si no és així, la treballadora, quedrà acollida a la prestació d'IT per risc durant l'embaràs, si així li ho reconeix el servici mèdic de la Seguretat Social.

mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

## CAPÍTULO IX Salud y prevención de riesgos laborales

### Artículo 60.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y preventión de riesgos laborales, se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores, pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la Dirección propiará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

Quant a determinats llocs de treball, s'aplicaran les normes i disposicions sobre ergonomia que té establides o puga estableir l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. S'avaluarà de forma especial aquelles activitats o llocs de treball exposats a radiacions de pantalles de qualsevol tipus, a alta sonoritat a limitacions de ventilació, etc.

Els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tenen dret a la informació i formació sobre les condicions del seu treball, sobre les característiques de la seua activitat i del seu centre de treball, sobre la maquinària i tecnologia emprada i sobre tots els altres aspectes del procés laboral que d'alguna forma puguen representar risc per a la seua salut o seguretat personal en el treball.

En especial, les empreses estan obligades a formar específicamente el treballador sobre els riscos que, si és el cas, poden existir en determinat lloc de treball, així com sobre l'ús dels mitjans i conductes necessaris per a la seua eliminació.

En les empreses o centres de treball que compten amb sis o més treballadors, la participació d'estos es canalitzarà a través dels seus representants i de la representació especialitzada que regula la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral.

Els delegats de prevenció seran designats per i entre els representants del personal, d'acord amb l'escala següent: fins a 49 treballadors: un Delegat de prevenció. De 50 a 100 treballadors: dos delegats de prevenció. De 101 a 500 treballadors: tres delegats de prevenció. De 501 a 1.000 treballadors: quatre delegats de prevenció.

En les empreses de fins a 30 treballadors el delegat de prevenció serà el delegat de personal. En les empreses de 31 a 49 treballadors hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit per i entre els delegats de personal.

Finalment, l'empresari està obligat a informar periòdicament als representants dels treballadors, si n'hi ha, sobre l'evolució de la salut i seguretat dels treballadors, índexs d'absentisme i les seues causes, accidentalitat i les seues conseqüències, índexs de sinistralitat, estudis que es realitzen sobre el medi ambient dels centres de treball i, en general, sobre qualsevol circumstància que col·lectivament o individualment puga tindre incidència en relació amb la salut dels treballadors.

## CAPÍTOL X Plans d'igualtat i Comissió Paritària d'Igualtat

### *Article 61. Plans d'igualtat*

1. D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat que s'han d'aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

4. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran recollir, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones

En cuanto a determinados puestos de trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad a limitaciones de aireación, etc.

Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieran existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala: Hasta 49 trabajadores: un delegado de prevención. De 50 a 100 trabajadores: Dos delegados de prevención. De 101 a 500 trabajadores: tres delegados de prevención. De 501 a 1.000 trabajadores: cuatro delegados de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

## CAPÍTULO X Planes de Igualdad y Comisión Paritaria de Igualdad

### *Artículo 61. Planes de Igualdad*

1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad

i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

5. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

#### *Article 62. Comissió Paritària d'Igualtat.*

A fi d'interpretar i aplicar correctament la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes que va entrar en vigor el 24 de març de 2007, es crea una Comissió Paritària d'Igualtat amb les funcions següents:

– Obtenció per mitjà d'enquestes o altres mitjans que s'acorden d'informació anual sectorial de les mesures implantades en les diferents empreses i de les plantilles, disagregades per categories professionals i gènere.

– Assessorament a les empreses que ho sol·liciten sobre els drets i les obligacions en matèria d'igualtat, així com en matèria d'implantació de plans.

– Mediació i, si és el cas, arbitratge en aquells casos que voluntàriament i conjuntament li siguin sotmesos per les parts afectades, i que versen sobre l'aplicació o interpretació dels Plans d'Igualtat.

– Demanar informació de les empreses sobre les incidències i dificultats que puga generar l'aplicació de la Llei d'Igualtat.

La Comissió Paritària d'Igualtat estarà composta per 6 membres, en les mateixes condicions que la Comissió Mixta Paritària del Conveni, i amb la condició que siguin els mateixos designats per a l'esmentada Comissió Mixta. Ambdues comissions compartirán el crèdit horari de 28 hores.

#### CAPÍTOL XI Millores socials

#### *Article 63. Assegurances*

##### Assegurança col·lectiva d'accidents.

Les empreses que no en tinguen subscriuràn la pòlissa en el termini de trenta dies, a partir de la firma del conveni, amb una entitat asseguradora reconeguda, una pòlissa col·lectiva que garantísca una quantia de:

Gran invalidesa: 30.000,00 euros.

Mort per accident: 30.000,00 euros.

Que percebrà, per una sola vegada, el treballador o el seu cònjuge supervivent, descendents o ascendents i, si és el cas, els seus dreponents, si com a conseqüència de l'accident de treball sobrevé alguna d'estes situacions.

Les primes que es generen en funció de la pòlissa esmentada seran a càrrec de l'empresa, i serà responsable l'entitat asseguradora i subsidiàriament l'empresa del pagament del capital assegurat al treballador o als seus beneficiaris en cas de sinistre que comporte el dret a la seua percepció.

No obstant això, els imports esmentats en este article per a l'assegurança col·lectiva d'accidents, només seran exigibles a partir dels dos mesos següents a la publicació d'este conveni en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, continuant fins eixe moment vigents les previstes en l'article 30 del conveni col·lectiu estatal del sector publicat en el BOE de 1-4-2005.

#### *Article 64. Incapacitat temporal*

L'empresa pagarà durant el període d'incapacitat temporal, la diferencia existente entre la prestació correspondiente a la Seguretat Social i l'entitat gestora i la quantia resultant de la suma de la retribució bruta fixa mensual, calculada en la mitjana dels tres mesos anteriors a la data d'inici de la baixa, més la prorrata de pagues extres del mes anterior a la data d'inici de la baixa, en les condicions següents:

a) En accidents de treball, des del primer dia.

b) Quan la malaltia requerisca intervenció quirúrgica o ingrés en un centre sanitari, a partir del primer dia de la intervenció quirúrgica o ingrés.

entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

#### *Artículo 62. Comisión Paritaria de Igualdad*

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

– Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disagregadas por categorías profesionales y género.

– Asesoramiento a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

– Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

– Recabar información de las Empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 6 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 28 horas.

#### CAPÍTULO XI Mejoras sociales

#### *Artículo 63. Seguros*

##### Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 30.000,00 euros.

Muerte por accidente: 30.000,00 euros.

A percibir, por una sola vez, por el trabajador o su cónyuge supérstite, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

No obstante, los importes citados en éste artículo para el seguro colectivo de accidentes, sólo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la publicación de éste convenio en el *Diario Oficial de la Comunidad Valenciana*, continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el artículo 30 del convenio colectivo estatal del sector publicado en el BOE de 1-4-2005.

#### *Artículo 64. Incapacidad temporal*

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y entidad gestora y la cuantía resultante de la suma de la retribución bruta fija mensual, calculada en el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de inicio de la baja; más la prorrata de pagas extras del mes anterior a la fecha de inicio de la baja, en las siguientes condiciones:

a) En accidentes de trabajo, desde el primer día.

b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.

c) En cas de malaltia comuna, a partir del tercer dia, amb un límit de 120 dies naturals a l'any. Una vegada sobrepassat este límit decaurà el dret al complement per Incapacitat Temporal.

d) En cas d'Incapacitat Temporal per embaràs de risc des del primer dia.

#### *Article 65. Privació del permís de conduir*

Per als casos de privació del permís de conduir per temps no superior a sis mesos, l'empresa es veurà obligada a facilitar al conductor ocupació en qualsevol treball, fins i tot d'inferior categoria, pagant la retribució corresponent a eixe lloc, més l'antiguitat i sempre que no hi concorreguen els requisits següents:

- a) Que la privació del permís de conduir derive de fets succeïts en l'exercici de l'activitat de conduir alié a l'empresa.
- b) Que la privació del permís de conduir siga com a conseqüència de la comissió de delictes dolosos.
- c) Que la privació del permís de conduir no s'haja produït també en els 24 mesos anteriors.
- d) Que la privació del permís de conduir siga conseqüència d'haver begut begudes alcohòliques o pres algun tipus d'estupefaents.

De la mateixa forma si la privació del permís de conduir és per temps no superior a 6 mesos, l'empresa podrà ordenar al treballador que el temps de privació s'aplique en els seus dies lliures i en els seus períodes de vacances. En el cas que el treballador es negue a la dita obligació, l'empresa podrà aplicar el que disposa el paràgraf següent, i extingir el contracte per causes objectives.

Quan la retirada del permís de conduir siga per temps superior a 6 mesos, s'entendrà que el conductor deixa de ser apte per al treball per al qual va ser contractat i causarà baixa automàticament en l'empresa per circumstàncies objectives i s'aplicarà el que respecte d'això determinen els articles 52 i 53 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquells treballadors que contracten una pòlissa d'assegurances que cobrisca la retirada temporal del permís de conduir, així com la recuperació de punts, necessari per a realitzar el seu treball de conductor i ni més menys que per a això, amb justificació prèvia de la contractació ressenyada, les empreses pagaran el cost de la pòlissa esmentada amb un màxim de 50,00 euros anuals. En el cas que empresa opte per cobrir este risc per mitjà de la contractació d'una pòlissa d'assegurances col·lectives, no es pagarà la quantitat ressenyada anteriorment.

En el cas que la retirada temporal del permís de conduir es produïsca per qualsevol dels motius assenyalats en el paràgraf primer, l'import que perceba el treballador derivat de l'assegurança, si se li manté el salari, tindrà l'obligació de pagar-lo a l'empresa, amb el límit de l'import del salari en el cas que la cobertura contractada siga superior a este.

Així mateix, en el cas de retirada temporal del carnet, al treballador se li haurà d'acceptar en el cas que ho sol·licite una excedència amb dret a reserva del lloc de treball, per al temps que dure esta.

#### *Article 66. Multes i sancions*

Les multes i sancions que s'imposen als conductors per part de l'autoritat conduit vehicles de l'empresa, esta es veurà obligada a fer les alegacions davant de l'autoritat competent i aportar la documentació pertinent que justifique el servici.

#### *Article 67. Uniformitat*

Les empreses facilitaran al personal l'uniforme, el vestuari precís i idoni per a la realització de la seua funció, segons el disseny de l'empresa i la consonància amb les èpoques d'hivern i estiu, segons les regions

Este vestuari serà reposat i ampliat, i serà obligatòria la seua utilització i neteja per part del treballador.

c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día, con un límite de 120 días naturales al año. Rebásado tal límite decaerá el derecho al Complemento por Incapacidad Temporal.

d) En caso de Incapacidad Temporal por embarazo de riesgo desde el primer día.

#### *Artículo 65. Privación del permiso de conducir*

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más la antigüedad y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

De igual forma si la privación del permiso de conducir fuese por tiempo no superior a 6 meses, la empresa podrá ordenar al trabajador que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus períodos vacacionales. En el caso de que el trabajador se negase a dicha obligación, la empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguendo el contrato por causas objetivas.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 6 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que empresa opte por cubrir éste riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, al trabajador se le deberá de aceptar en el caso de que lo solicite una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el tiempo que dure la misma

#### *Artículo 66. Multas y sanciones.*

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

#### *Artículo 67. Uniformidad*

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA

### Revisió Salarial per a l'any 2007

Per a l'any 2007 tots els conceptes econòmics aplicables, seran incrementats en e l'IPC real nacional de l'any 2007 més un 1%. A este efecte, en el cas que l'IPC real, a 31 de desembre de 2007, siga diferent de l'IPC previst, sobre el qual s'han calculat les taules salarials provisionals que figuren en l'annex I, es procedirà a la revisió dels salaris per la diferència, s'actualitzaran salariis i taules per a posteriors pujades salarials i es pagarà la diferència amb caràcter retroactiu des del 1 de gener de l'any 2007.

Les diferències derivades de l'aplicació del present conveni hauran de ser pagades per les empreses en un termini màxim de seixanta dies, comptat des de la publicació d'este conveni en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

### Primera. Regulació subsidiària i modificacions normatives

En tot allò no previst en este conveni, caldrà ajustar-se a allò que s'ha previst pel conveni col·lectiu estatal per a les empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància i per la normativa vigent en cada moment.

Si durant la vigència del present conveni s'establix una nova normativa o modificacions que afecten qualsevol de les matèries regulades en este, les parts firmants, a petició de qualsevol d'elles, es reuniran a fi d'analitzar les conseqüències i repercussions que les variacions introduïdes puguen tindre en el contingut del conveni, i, si és el cas, procediran a la seu adaptació, a fi de mantindre l'equilibri del conjunt existent abans de les dites variacions.

### Segona. Parelles de fet

Davant de l'evolució de la realitat social en matèria familiar, es reconeixen els mateixos drets que el conveni recull per als cònjuges en matrimoni a les persones que no havent-se casat entre elles, conviven en unió afectiva, estable i duradera, amb justificació prèvia d'estos aspectes per mitjà de certificació d'inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet, on n'hi haja, o acreditació semblant que justifique esta circumstància.

En el supòsit de conflicte d'interessos amb tercers, el reconeixement del dret que corresponga es realitzara de conformitat amb la procedència jurídica que, de manera ferma, es determine per l'autoritat administrativa o judicial competent de conformitat amb l'ordenament positiu vigent.

## DISPOSICIONS FINALS

### Primera. Clàusula de desvinculació

Aquelles empreses que per raons economicofinanceres no puguen fer front als increments salarials pactats en el present conveni col·lectiu, hauran d'acreditar de forma objectiva i fefaent les causes per les quals l'increment referit qüestiona la viabilitat de l'empresa.

Per a poder acollir-se a la desvinculació durant l'any o exercici corresponent, les empreses hauran de comunicar la seua intenció, a tot tardar, en el termini d'un mes a partir de la publicació del conveni col·lectiu en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, a la Comissió Mixta Paritària, així com a la representació dels treballadors en l'empresa si n'hi ha.

A la sol·licitud l'empresa haurà d'adjuntar la documentació següent:

- Memòria i informe econòmic específic dels dos últims exercicis on s'aprecie i reflectisca el resultat negatiu hagut.

- En les empreses amb mes de 50 treballadors, informe d'auditoria externa sobre la situació econòmicocomptable de l'empresa, almenys de l'últim exercici econòmic.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

### Revisión Salarial para el año 2007

Para el año 2007 todos los conceptos económicos aplicables, serán incrementados en el IPC real nacional del año 2007 más un 1%. A tal efecto, en el caso de que el IPC real, a 31 de diciembre de 2007, fuera diferente del IPC previsto, sobre el que se han calculado las tablas salariales provisionales que figuran en el anexo I, se procederá a la revisión de los salarios por la diferencia, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales y abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1º de enero del año 2007.

Las diferencias derivadas de la aplicación del presente convenio deberán ser abonadas por las empresas en un plazo máximo de sesenta días, a contar desde la publicación de este convenio en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera. Regulación subsidiaria y modificaciones normativas

En todo lo no contemplado en este convenio, se estará a lo previsto por el convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y por la normativa vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

### Segunda. Parejas de hecho

Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

## DISPOSICIONES FINALES

### Primera. Cláusula de descuelgue

Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactado en el presente convenio colectivo, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento cuestiona la viabilidad de la empresa.

Para poder acogerse al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, las empresas deberán comunicar su intención, a más tardar, en el plazo de un mes a partir de la publicación del convenio colectivo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, a la Comisión Mixta Paritaria, así como a la representación de los trabajadores en la empresa si existiese.

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

- Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios en donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.

- En las empresas con más de 50 trabajadores, Informe de Auditoría Externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

La Comissió Mixta Paritària haurà d'estudiar totes les sol·licituds de desvinculació que li siguin presentades i per a això tindran les atribucions següents:

– Els membres de la Comissió Mixta Paritària encarregats de l'estudi de la sol·licitud o, si és el cas els tècnics que ella designe, hauran de tindre accés a tota la documentació juridicoeconòmica i comptable necessària per a analitzar i comprovar la sol·licitud formulada i els seus informes de situació.

– En el supòsit que es requerisquen per part de la Comissió Mixta Paritària certificats registral, informes de censors jurats o qualsevol altra documentació o actuació pericial relacionada amb la sol·licitud formulada, el seu cost serà sufragat per l'empresa peticionària.

– Els membres de la Comissió Paritària així com els tècnics que la puguen assessorar estan obligats a mantindre la màxima reserva i confidencialitat en relació amb la informació coneguda i les dades a què tinguen accés, com a conseqüència d'estoss procediments.

La Comissió Mixta Paritària haurà d'emetre la seua resolució en el termini màxim d'un mes a comptar de la data de recepció de la sol·licitud. En cas de desestimar-se la petició de desvinculació o la no aplicabilitat de l'increment salarial, les empreses, dins de la setmana següent a la notificació de la resolució de la Comissió Paritària, podran recórrer a un arbitratge, que en el terme màxim de 45 dies dictarà un laude.

Tant la resolució de la sol·licitud, per part de la Comissió Mixta Paritària, com el laude arbitral no podrán ser objecte de cap recurs per part de l'empresa sol·licitant

#### *Segona. Irretroactivitat*

Les condicions econòmiques pactades en el present conveni no afectaran les relacions laborals que es troben fermament extingides abans de la seua entrada en vigor.

#### *Tercera. Registre, publicació i difusió del present conveni.*

Este conveni es presentarà en el Registre General de Convenis Col·lectius de Treball, als efectes del seu depòsit, inscripció i publicació que legalment pertoquen.

La Comisión Mixta Paritaria deberá estudiar cuantas solicitudes de desuelgue le sean presentadas y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

– Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe, deberán tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

– En el supuesto que se requieran por parte de la Comisión Mixta Paritaria certificados registrales, informes de censores jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste será sufragado por la empresa peticionaria.

– Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos que la pudieren asesorar están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de desuelgue o inaplicabilidad del incremento salarial, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la comisión Paritaria, podrán recurrir a un arbitraje, que en el término máximo de 45 días dictará un laudo.

Tanto la resolución de la solicitud, por parte de la Comisión Mixta Paritaria, como el Laudo Arbitral no podrán ser objeto de recurso alguno por parte de la empresa solicitante.

#### *Segunda. Irretroactividad*

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren firmemente extinguidas antes de su entrada en vigor.

#### *Tercera. Registro, publicación y difusión del presente convenio*

Este Convenio se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

ANNEX I

Taula salarial provisional de l'any 2007, IPC previst més 1%

<i>Grup Professional</i>	<i>Categoría</i>	<i>SALARI BASE</i>	<i>PLUS D'AMBULÀNCIA</i>	<i>TOTAL</i>
Personal Superior i Tècnic	Director/a d'Àrea	1339,03	133,90	1472,93
	Metge	1464,09	146,41	1610,50
	Tècnic Superior	1464,09	146,41	1610,50
	Tècnic Mitjà	1098,07	109,78	1207,85
	Diplomat	1098,07	109,78	1207,85
	ATS o DUE	1098,07	109,78	1207,85
Personal Administratiu i Informàtic	<b>Subgrup Personal Administratiu</b>			
	Oficial Administratiu	872,83	87,29	960,12
	Auxiliar Administratiu	739,11	73,91	813,02
	Aspirant Administratiu	615,00	61,50	676,50
	Telefonista	746,14	74,59	820,72
	Ordenança	746,14	74,59	820,72
Personal d'Explotació	<b>Subgrup Personal Informàtic</b>			
	Analista Procés Dades	1464,09	146,41	1610,50
	Programador	872,83	87,29	960,12
	Operador	739,11	73,91	813,02
	Cap de trànsit	893,94	89,38	983,32
	Cap d'equip	816,52	81,65	898,17
Personal d'Explotació	TTS- Conductor	807,80	107,97	915,77
	TTS- Ajudant-Portalliteres	703,78	91,50	795,29
	TTS- Portalliteres	661,65	84,49	746,14
	Cap de taller	854,90	85,47	940,37
	Mecànic	798,24	79,83	878,07
	Ajudant mecànic	703,89	70,38	774,26
	Xapista	767,24	76,73	843,97
	Pintor	767,24	76,73	843,97
	Personal neteja	620,00	62,00	682,00
	Treballador en formació	615,00	61,50	676,50

Dieten aby 2007:

<i>Concepte</i>	<i>Quantia</i>
Dinar.....	10,47
Sopar.....	10,47
Pernota i desdejuni.....	14,24
Suma dels tres conceptes.....	35,18

Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa:

- Amb 10 anys de servei en l'empresa, 6,08 € per paga.
- Amb 15 anys de servei en l'empresa, 19,36 € per paga.
- Amb 20 anys de servei en l'empresa, 22,68 € per paga.
- Amb 25 anys de servei en l'empresa, 26,55 € per paga.

Plus festiu any 2007 27,83 €

Plus localització any 2007 30,90 €

ANEXO I

Tabla salarial provisional del año 2007, IPC previsto más 1%

<i>Grupo Profesional</i>	<i>Categoría</i>	<i>SALARIO BASE</i>	<i>PLUS AMBULANCIERO</i>	<i>TOTAL</i>
Personal Superior y Técnico	Director/a de Área	1339,03	133,90	1472,93
	Médico	1464,09	146,41	1610,50
	Técnico Superior	1464,09	146,41	1610,50
	Técnico Medio	1098,07	109,78	1207,85
	Diplomado	1098,07	109,78	1207,85
	ATS o D.U.E.	1098,07	109,78	1207,85
Personal Administrativo e Informático	Subgrupo Personal Administrativo			
	Oficial Administrativo	872,83	87,29	960,12
	Auxiliar Administrativo	739,11	73,91	813,02
	Aspirante Administrativo	615,00	61,50	676,50
	Telefonista	746,14	74,59	820,72
	Ordenanza	746,14	74,59	820,72
	Subgrupo Personal Informático			
	Analista Proceso Datos	1464,09	146,41	1610,50
	Programador	872,83	87,29	960,12
	Operador	739,11	73,91	813,02
Personal de Explotación	Jefe/a de Tráfico	893,94	89,38	983,32
	Jefe/a de equipo	816,52	81,65	898,17
	TTS- Conductor	807,80	107,97	915,77
	TTS- Ayudante-Camillero	703,78	91,50	795,29
	TTS- Camillero	661,65	84,49	746,14
	Jefe de Taller	854,90	85,47	940,37
	Mecánico	798,24	79,83	878,07
	Ayudante Mecánico	703,89	70,38	774,26
	Chapista	767,24	76,73	843,97
	Pintor	767,24	76,73	843,97
	Personal Limpieza	620,00	62,00	682,00
	Trabajador en formación	615,00	61,50	676,50

Dietas año 2007:

<i>Concepto</i>	<i>Cuantía</i>
Comida.. ....	10,47
Cena.. ....	10,47
Pernocta y desayuno.....	14,24
Suma de los tres conceptos.....	35,18

Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,08 € por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 19,36 € por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 22,68 € por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, 26,55 € por paga.

Plus Festivo año 2007 27,83 €

Plus localización año 2007 30,90 €

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 7 de gener de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, sobre la sol·licitud d'extensió del conveni col·lectiu de treball d'estomatòlegs i odontòlegs de la província de València a l'àmbit territorial de tota la Comunitat Valenciana.*  
[2008/2411]

### Antecedents

Primer. La sol·licitud d'extensió del conveni col·lectiu de treball d'estomatòlegs i odontòlegs de la província de València a l'àmbit territorial de tota la Comunitat Valenciana, realitzada en virtut del que disposa l'article 92 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova l'Estatut dels Treballadors i el Reial Decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius, ha sigut formulada per Jesús Romero Morata, en nom de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País València.

Segon. S'al·lega com a motiu de la petició, la inexistència a Alacant i Castelló, d'associacions empresarials legitimades per a negociar, així com el compliment dels requisits establerts en el Reial Decret 718//2005 de 20 de juny i els perjuïs per als treballadors del sector que comporta la inexistència de conveni col·lectiu.

Tercer. El conveni col·lectiu l'extensió del qual se sol·licita renovar, va ser publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de València* de 23 de gener de 2006, amb el codi: 4604455.

Quart. Consta en el procediment, a més de la sol·licitud, la documentació següent, entre altra, que el conforma, demandada per la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, com a òrgan instructor: certificacions dels Registres Territorials de convenis col·lectius existents a la Comunitat Valenciana, de la inexistència de conveni col·lectiu de treball en l'àmbit per al qual es pretén la inscripció, certificacions de les Oficines de Depòsit d'Estatuts de les Direccions Territorials d'Ocupació i Treball d'Alacant, Castelló i d'àmbit de comunitat autònoma, sobre la inexistència d'associacions empresarials d'odontòlegs estomatòlegs.

Informe de l'organització sindical Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), en el qual exposen els perjuïs per als treballadors del sector davant de la impossibilitat de subscriure conveni.

Informe de les associacions empresarials CEPYMEVAL i CIERVAL.

S'ha sol·licitat informe a la Tresoreria General de la Seguretat Social i a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, la qual, entre altres consideracions, conclou que no es pot emetre un informe davant de la falta de dades necessàries per a això.

Consta també en l'expedient, informe de les associacions empresarials CEPYMEVAL i CIERVAL, en el qual s'oposen a l'extensió, alegant caducitat de l'expedient i falta d'homogeneïtat econòmica entre el sector afectat de les províncies de Castelló i Alacant i la de València, així com diversos escrits d'oposició de professionals odontòlegs de Castelló i Alacant, incloent-hi el president de l'Il·lustre Col·legi d'Odontòlegs i Estomatòlegs d'Alacant.

Al marge d'això, amb data 20 de novembre de 2007 es constitueix l'Associació d'Empresaris Odontòlegs i Estomatòlegs en la província d'Alacant.

### Fonaments de dret

Primer. Respecte de la concurrencia dels requisits de legitimació per a la iniciació del procediment, establerts en el Reial Decret 718/2005, de 20 de juny, la Confederació Sindical de Comissions Obreres, es troba legitimada per a promoure l'extensió demandada, d'acord amb l'article 87.2 de l'Estatut dels Treballadors.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, sobre la solicitud de extensión del convenio colectivo de trabajo de estomatólogos y odontólogos de la provincia de Valencia al ámbito territorial de toda la Comunidad Valenciana.*  
[2008/2411]

### Antecedentes

Primer. La solicitud de extensión del convenio colectivo de trabajo de estomatólogos y odontólogos de la provincia de Valencia al ámbito territorial de toda la Comunidad Valenciana, realizada en virtud de lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, ha sido formulada por Jesús Romero Morata, en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

Segundo. Se alega como motivo de la petición, la inexistencia en Alicante y Castellón, de asociaciones empresariales legitimadas para negociar, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Real Decreto 718//2005 de 20 de junio y los perjuicios para los trabajadores del sector que conlleva la inexistencia de convenio colectivo.

Tercero. El convenio colectivo cuya extensión se solicita renovar, fue publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* de 23 de enero de 2006, con el código: 4604455.

Cuarto. Consta en el procedimiento, además de la solicitud, la siguiente documentación, entre otra, que conforma el mismo, recabada por la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, como órgano instructor: certificaciones de los Registros Territoriales de convenios colectivos existentes en la Comunidad Valenciana, de la inexistencia de convenio colectivo de trabajo en el ámbito para el que se pretende la inscripción, certificaciones de las Oficinas de Depósito de Estatutos de las Direcciones Territoriales de Empleo y Trabajo de Alicante, Castellón y de ámbito de Comunidad Autónoma, sobre la inexistencia de asociaciones empresariales de odontólogos estomatológicos.

Informe de la organización sindical Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), en el que exponen los perjuicios para los trabajadores del sector ante la imposibilidad de suscribir convenio.

Informe de las asociaciones empresariales CEPYMEVAL y CIERVAL.

Se ha solicitado Informe a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la cual, entre otras consideraciones, concluye que no se puede emitir informe ante la falta de datos necesarios para ello.

Consta también en el expediente, informe de las asociaciones empresariales CEPYMEVAL y CIERVAL, en el que se oponen a la extensión, alegando caducidad del expediente y falta de homogeneidad económica entre el sector afectado de las provincias de Castellón y Alicante y la de Valencia, así como diversos escritos de oposición de profesionales odontólogos de Castellón y Alicante, incluyendo al Presidente del Ilustre Colegio de Odontólogos y Estomatólogos de Alicante.

Al margen de lo anterior, con fecha 20 de noviembre de 2007 se constituye la Asociación de Empresarios Odontólogos y Estomatólogos en la provincia de Alicante.

### Fundamentos de derecho

Primer. Respecto de la concurrencia de los requisitos de legitimación para la iniciación del procedimiento, establecidos en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, la Confederación sindical de Comisiones Obreras, se encuentra legitimada para promover la extensión demandada, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Segon. Les circumstàncies han variat en la província d'Alacant, on sí que hi ha una associació empresarial de recent constitució, que a més ja ha iniciat la negociació d'un conveni provincial.

Tercer. La competència de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social per a resoldre la sol·licitud formulada ve determinada per l'article 55.1 de la Llei Orgànica 5/1982 d'1 de juliol, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Autònoma Valenciana, modificat per la Llei Orgànica 1/2006, de 10 d'abril d'Estatut d'Autonomia, en relació amb el Reial Decret 4.105/1982 de 29 de desembre, sobre traspàs de funcions i serveis de l'Estat a la Comunitat Valenciana en matèria de convenis col·lectius i el Decret 129/2006 del Consell, pel qual s'aprova el Reglament Orgànic i Funcional de la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació.

La Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, és competent per a resoldre sol·licituds d'extensió que afecten més d'una província en la comunitat autònoma, però en el present cas hi ha una associació empresarial legitimada en la província d'Alacant, associació que ja ha iniciat les negociacions amb els sindicats UGT i CCOO per a la negociació d'un conveni col·lectiu provincial a Alacant, per la qual cosa l'extensió quedaría circumscreta a la província de Castelló, sent, per tant l'òrgan competent per a resoldre el director territorial d'Ocupació i Treball de Castelló.

Per tot això, i atès que en el present cas s'apliquen els fonaments de dret continguts en les normes específiques amunt indicades, així com les altres concordants i complementàries, resolc

#### Primer

Declarar la inadmissió per falta de competència territorial de la sol·licitud d'extensió del conveni col·lectiu de treball d'estomatòlegs i odontòlegs de la província de València a l'àmbit territorial de tota la Comunitat Valenciana, realizada en virtut del que disposa l'article 92 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova l'Estatut dels Treballadors i el Reial Decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius, formulada per Jesús Romero Morata, en nom de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, per no ser esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, l'òrgan administratiu competent per a resoldre sobre la dita petició, ja que les extensions de convenis col·lectius que afecten una sola província són competència de la Direcció Territorial d'Ocupació i Treball de la dita província.

#### Segon

Que es notifique la present resolució als interessats, advertint-los que esta no esgota la via administrativa, per la qual cosa poden interposar recurs d'alçada en el termini d'un mes a partir de la notificació, davant de la Secretaria Autonòmica d'Ocupació de la conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, de conformitat amb el que estableixen els articles 114 i 115 de la Llei 30/1992 de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

València, 7 de gener de 2008. – El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho

Segundo. Las circunstancias han variado en la provincia de Alicante, donde sí existe una asociación empresarial de reciente constitución, que además ya ha iniciado la negociación de un convenio provincial.

Tercero. La competencia de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social para resolver la solicitud formulada viene determinada por el artículo 55.1 de la Ley Orgánica 5/82 de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Valenciana, modificado por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril de Estatuto de Autonomía, en relación con el Real Decreto 4.105/1982 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Valenciana en materia de convenios colectivos y el Decreto 129/2006 del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la consellería de Economía, Hacienda y Empleo.

La Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, es competente para resolver solicitudes de extensión que afecten a más de una provincia en la comunidad autónoma, pero en el presente caso existe una asociación empresarial legitimada en la provincia de Alicante, asociación que ya ha iniciado las negociaciones con los sindicatos UGT y CCOO para la negociación de un convenio colectivo provincial en Alicante, por lo que la extensión quedaría circunscrita a la provincia de Castellón, siendo, por lo tanto el órgano competente para resolver el director territorial de Empleo y Trabajo de Castellón.

Por lo expuesto, y dado que en el presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas, así como las demás concordantes y complementarias, resuelvo

#### Primer

Declarar la inadmisión por falta de competencia territorial de la solicitud de extensión del convenio colectivo de trabajo de estomatólogos y odontólogos de la provincia de Valencia al ámbito territorial de toda la Comunidad Valenciana, realizada en virtud de lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, formulada por Jesús Romero Morata, en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, por no ser esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, el órgano administrativo competente para resolver sobre dicha petición, ya que las extensiones de convenios colectivos que afecten a una sola provincia son competencia de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de dicha provincia.

#### Segundo

Notifíquese la presente resolución a los interesados, advirtiéndoles que la misma no agota la vía administrativa, por lo que pueden interponer recurso de alzada en el plazo de un mes a partir de su notificación, ante la Secretaría Autonómica de Empleo de la conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Valencia, 7 de enero de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 21 de novembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de Revisió Salarial per a l'any 2006 del Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'Àmbit de la Família, Infància i Joventut (codi 8000545). [2008/2417]*

Vista l'acta de l'acord subscrit el 16 d'octubre de 2007 sobre revisió salarial per a l'any 2006 del Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'Àmbit de la Família, Infància i Joventut, subscrit, d'una part, per l'organització empresarial APIME, i d'una altra, pels sindicats CCOO, STE-PV-Iv i UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 de novembre de 2007.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta de la comissió negociadora per a la revisió salarial de l'any 2006 que afecta el II Conveni col·lectiu autonòmic per a empreses d'atenció especialitzada en família, infància i joventut de la Comunitat Valenciana.*

### Assistents

#### APIME

Miguel Ángel Segura Palomares  
José Antonio Echeveste albaítero (asesor)  
Emmanuel Sánchez Alarcón  
Vicenta Llorens Soriano  
Regina del Peral Budía  
Adolf Montoliu Peris

#### CCOO

Antonio Jiménez Galván  
Asunción Muñoz Martín  
Lluís Márquez Marqués

#### UGT

Mª Jesús Roig Fabra

#### STE-PV-Iv

Maria Dolores Sellés Noguera

A Alacant, a les 17.30 del dia 16 d'octubre de 2007, es reunixen a la seu d'APIME, situada al c/ Calpe s/n, les persones reseñyades al marge en representació de les organitzacions sindicals i l'organització patronal per a negociar la revisió salarial corresponent a l'any 2006.

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2006 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud (cod. 8000545). [2008/2417]*

Vista el acta del acuerdo celebrado el 16 de octubre de 2007 sobre revisión salarial para el año 2006 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, suscrito, de una parte, por la organización empresarial APIME, y de otra, por los sindicatos CCOO, STE-PV-Iv y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de noviembre de 2007.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Acta de la comisión negociadora para la revisión salarial del año 2006 que afecta al II Convenio colectivo autonómico para empresas de atención especializada en familia, infancia y juventud de la Comunidad Valenciana.*

### Asistentes

#### APIME

Miguel Ángel Segura Palomares  
José Antonio Echeveste albaítero (asesor)  
Emmanuel Sánchez Alarcón  
Vicenta Llorens Soriano  
Regina del Peral Budía  
Adolf Montoliu Peris

#### CCOO

Antonio Jiménez Galván  
Asunción Muñoz Martín  
Lluís Márquez Marqués

#### UGT

Mª Jesús Roig Fabra

#### STE-PV-Iv

Maria Dolores Sellés Noguera

En Alicante, siendo las diecisiete treinta horas y treinta minutos del día 16 de octubre de 2007, se reúnen en la Sede de APIME, sita en la c/ Calpe s/n, las personas reseñadas al margen en representación de las organizaciones sindicales y la organización patronal para negocial la revisión salarial correspondiente al año 2006.

Ordre del dia:

1º Negociació de les taules salarials 2006

La Comissió Negociadora per a la revisió salarial de l'any 2006 que afecta el II Conveni Col·lectiu Autonòmic per a empreses d'atenció especialitzada en família, infància i joventut de la Comunitat Valenciana aprova una pujada salarial per a tots els treballadors i totes les treballadores del sector afectat pel conveni mencionat d'un 2'5% d'increment sobre les quantitats econòmiques de l'any 2005.

S'hi adjunten les taules salarials que corresponen a cada categoria professional i a les categories funcionals.

Orden del día:

1º Negociación de las tablas salariales 2006

La Comisión Negociadora para la revisión salarial del año 2006 que afecta al II Convenio Colectivo Autonómico para empresas de atención especializada en familia, infancia y juventud de la comunidad valenciana aprueba una subida salarial para todos y todas los trabajadores y trabajadoras del sector afectado por el mencionado convenio de un 2'5% de incremento sobre las cantidades económicas del año 2005.

Se adjuntan las tablas salariales que corresponden a cada categoría profesional y a las categorías funcionales.

**TAULES SALARIALS 2006**

**Grup A**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicòleg/a	1.209,20	644,91	40,71	1.854,11
Pedagog/a	1.209,20	644,91	40,71	1.854,11
Psicopedagog/a	1.209,20	644,91	40,71	1.854,11
Metge/essa	1.209,20	644,91	40,71	1.854,11

**Grup B**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Treballador/a Social	1.168,89	306,33	32,73	1.475,22
A.T.S.	1.168,89	306,33	32,73	1.475,22
Educador/a	1.168,89	306,33	32,73	1.475,22
Professor/a suport	1.168,89	306,33	32,73	1.475,22

**Grup C**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.007,67	262,34	24,74	1.270,02
Cuidador/a	1.007,67	108,94	24,74	1.116,61
Monitor/a talleres	1.007,67	108,94	24,74	1.116,61
Monitor/a oci i temps lliure	1.007,67	108,94	24,74	1.116,61
Cap d'Administració	1.007,67	403,07	24,74	1.410,75

**Grup D**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administració	806,13	201,53	20,76	1.007,65
Auxiliar Administratiu	806,13	87,35	20,76	893,48
Cap Cuina	806,13	282,15	20,76	1.088,27
Cuiner/a	806,13	108,94	20,76	915,06
Governant/a	806,13	282,15	20,76	1.088,27
Conductor/a	806,13	161,23	20,76	967,35

**Grup E**

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserje-Porter/a	765,84	322,44	16,76	1.088,28
Oficial/a manteniment	765,84	201,53	16,76	967,37
Sereno/a	765,84	120,92	16,76	886,76
Vigilant/a	765,84	40,31	16,76	806,15
Marmító, auxiliar cuina/menjador	765,84	40,31	16,76	806,15
Suport domèstic	765,84	120,92	16,76	886,76
Empleat/ada servei neteja	765,84	60,48	16,76	826,32

## CATEGORIES FUNCIONALS

<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Esp.</i>	<i>Antig.</i>	<i>Total</i>
Director/a	-	424,67	-	424,67
Subdirector/a	-	388,67	-	388,67
Director/a de sector	-	316,70	-	316,70
Director/a de programa	-	136,76	-	136,76

\* \* \* \* \*

## TABLAS SALARIALES 2006

### Grupo A

<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Esp.</i>	<i>Antig.</i>	<i>Total</i>
Psicólogo/a	1.209,20	644,91	40,71	1.854,11
Pedagogo/a	1.209,20	644,91	40,71	1.854,11
Psiopedagogo/a	1.209,20	644,91	40,71	1.854,11
Médico/a	1.209,20	644,91	40,71	1.854,11

### Grupo B

<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Esp.</i>	<i>Antig.</i>	<i>Total</i>
Trabajador/a Social	1.168,89	306,33	32,73	1.475,22
A.T.S.	1.168,89	306,33	32,73	1.475,22
Educador/a	1.168,89	306,33	32,73	1.475,22
Profesor/a apoyo	1.168,89	306,33	32,73	1.475,22

### Grupo C

<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Esp.</i>	<i>Antig.</i>	<i>Total</i>
Educador/a	1.007,67	262,34	24,74	1.270,02
Cuidador/a	1.007,67	108,94	24,74	1.116,61
Monitor/a talleres	1.007,67	108,94	24,74	1.116,61
Monitor/a ocio y tiempo libre	1.007,67	108,94	24,74	1.116,61
Jefe/a de Administración	1.007,67	403,07	24,74	1.410,75

### Grupo D

<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Esp.</i>	<i>Antig.</i>	<i>Total</i>
Oficial 1ª Administración	806,13	201,53	20,76	1.007,65
Auxiliar Administrativo	806,13	87,35	20,76	893,48
Jefe/a Cocina	806,13	282,15	20,76	1.088,27
Cocinero/a	806,13	108,94	20,76	915,06
Gobernante/a	806,13	282,15	20,76	1.088,27
Conductor/a	806,13	161,23	20,76	967,35

### Grupo E

<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Esp.</i>	<i>Antig.</i>	<i>Total</i>
Conserje/a-Portero/a	765,84	322,44	16,76	1.088,28
Oficial/a mantenimiento	765,84	201,53	16,76	967,37
Sereno/a	765,84	120,92	16,76	886,76
Vigilante/a	765,84	40,31	16,76	806,15
Pinche, auxiliar cocina/comedor	765,84	40,31	16,76	806,15
Apoyo doméstico	765,84	120,92	16,76	886,76
Empleado/a servicio limpieza	765,84	60,48	16,76	826,32

CATEGORÍAS FUNCIONALES

<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Esp.</i>	<i>Antig.</i>	<i>Total</i>
Director/a	-	424,67	-	424,67
Subdirector/a	-	388,67	-	388,67
director/a de sector	-	316,70	-	316,70
director/a de programa	-	136,76	-	136,76

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 19 de febrer de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acta de la Comissió Paritària sobre revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de Castelló i València (codi 8000345). [2008/4430]*

Vista l'acta de la Comissió Negociadora sobre revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental de Castelló i València i Castelló, presentada en esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, realitzada el 30 de gener de 2008, en la qual s'establixen les taules salarials per a l'any 2008 del conveni col·lectiu, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

### Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text original de l'acta.

### Segon

Disparar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 19 de febrer de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho

## ACTA DE LA COMISSIÓ NEGOSSIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DE LABORATORIS DE PRÒTESIS DENTAL DE LES PROVÍNCIES DE VALÈNCIA I CASTELLÓ

### Assistents:

Associació Provincial d'Empresaris de Laboratoris de Pròtesis Dental de València:

Juan Badal Manrique

Associació Valenciana de Laboratoris de Pròtesis Dental:

Pedro José Olivares Pérez

CC OO

Carlos Boils Rodríguez

A València, a les 13 hores del dia 30 de gener de 2008, es reunixen les persones mencionades als efectes de firmar les taules salarials per a l'any 2008 del Conveni Col·lectiu de Laboratoris de Pròtesis Dental per a les províncies de València i Castelló.

En haver arribat a un acord respecte a les taules salarials del conveni per les parts amunt mencionades, i ser correctes les que hi consten, s'aproven les taules i per a l'any 2008 resulta les que consten en la taula següent:

### Categorías professionals i salariis per categoria per a l'any 2008

Nivell 1 director Tècnic: 1.383,03 €

Nivell 2 Ajudant Dir., (Encarregat de Laboratori): 1.047,03 €

Nivell 3 Tècnic Especialista 1<sup>a</sup>, (Oficial 1<sup>a</sup>) Administratiu, Informàtic: 830,28 €

Nivell 4 Tècnic Especialista 2<sup>a</sup>, (Oficial 2<sup>a</sup>) Auxiliar Administratiu, Manteniment: 646,79 €

Nivell 5 Auxiliar Pròtesis Dental (Ajudant), Visitador, Repartidor, Netejador, Comercial-Visitador: 600,00 €

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acta de la Comisión Paritaria sobre revisión salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de Castellón y Valencia (Código 8000345). [2008/4430]*

Vista el acta de la Comisión Negociadora sobre Revisión Salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de Castellón y Valencia, presentada ante esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social el día 8 de febrero de 2008, celebrada en fecha 30 de enero de 2008, en la que se establecen las Tablas Salariales para el año 2008 del Convenio Colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 19 de febrero de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

## ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

### Asistentes:

Asociación Provincial de Empresarios de Laboratorios de Prótesis Dental de Valencia:

Juan Badal Manrique

Asociación Valenciana de Laboratorios de Prótesis Dental:

Pedro José Olivares Pérez

CC OO

Carlos Boils Rodríguez

En Valencia, siendo las 13 horas del día 30 de enero de 2008, se reúnen las personas al margen referenciadas a los efectos de la firma de las tablas salariales para el año 2008 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental para las provincias de Valencia y Castellón.

Habiendo llegado a un acuerdo respecto a las tablas salariales del convenio por las partes arriba referenciadas, y siendo correctas las que constan, se procede a la aprobación de las mismas, resultando para el año 2008 las que constan en la siguiente tabla

### Categorías profesionales y salarios por categoría para el año 2008

Nivel 1 director Técnico: 1.383,03 €

Nivel 2 Ayudante Dtor., (Encargado de Laboratorio): 1.047,03 €

Nivel 3 Técnico Especialista 1<sup>a</sup>, (Oficial 1<sup>a</sup>) Administrativo, Informático: 830,28 €

Nivel 4 Técnico Especialista 2<sup>a</sup>, (Oficial 2<sup>a</sup>) Auxiliar Administrativo, Mantenimiento: 646,79 €

Nivel 5 Auxiliar Prótesis Dental (Ayudante), Visitador, Repartidor, Limpiador, Comercial-Visitador.: 600,00 €

Plus de promoció econòmica: 43,20

Es designa expressament M<sup>a</sup> Teresa Soriano Hidalgo, DNI núm. 22.568.383-R, perquè realitze tots els tràmits necessaris per al registre i la publicació dels presents acords. I en no haver més temes per tractar-hi, s'alça la sessió a les 14 hores, i firmen en prova de conformitat.

Plus de promoción económica: 43,20

Se designa expresamente a M<sup>a</sup> Teresa Soriano Hidalgo, con DNI nº 22.568.383-R, para que realice todos los trámites necesarios para proceder al registro y publicación de los presentes acuerdos. Y no habiendo más temas que tratar, se levanta la sesión siendo las 14 horas, firmando en prueba de conformidad.

### III. CONVENIS I ACTES

#### b) CONVENIS COL·LECTIUS

##### Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 22 d'octubre de 2003, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del III Conveni Col·lectiu de l'Empresa de Transformació Agrària, SA (TRAGSA), adscrit al Servici d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres Actuacions d'Emergència en el Medi Rural dins la Comunitat Valenciana per als anys 2003 i 2004 (Codi núm. 8000352). [2004/X2379]*

Vist el text articulat del III Conveni Col·lectiu de l'Empresa de Transformació Agrària, SA (TRAGSA), adscrit al Servici d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres Actuacions d'Emergència en el Medi Rural dins la Comunitat Valenciana, presentat davant esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral el dia 13 d'octubre de 2003, firmat en data 29 de setembre de 2003, d'una part per la representació de l'empresa, i de l'altra, per les organitzacions sindicals UGT i CCOO, i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

##### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

##### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 22 d'octubre de 2003.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

##### III Conveni Col·lectiu

##### Servici de Brigades Rurals d'Emergència

##### Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes

##### Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca

##### Preàmbul

Les parts firmants del present conveni col·lectiu és reconeixen mútuament la legitimació suficient per a negociar el seu contingut.

Atesa la disparitat existent entre les cometidos dels col·lectius afectats així com les diferències quant a la seua organització i dependència, el present conveni col·lectiu s'estructura en quatre títols amb els següents denominacions i continguts:

##### Títol I. Disposicions comunes.

Títol II. Disposicions específiques del personal adscrit al Servei de Brigades Rurals d'Emergència de la Comunitat Valenciana.

Títol III. Disposicions específiques del personal adscrit al Servei de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes

### III. CONVENIOS Y ACTOS

#### b) CONVENIOS COLECTIVOS

##### Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo de la Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA), adscrito al Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en el Medio Rural dentro de la Comunidad Valenciana para los años 2003 y 2004 (Cód. 8000352). [2004/X2379]*

Visto el texto articulado del III Convenio Colectivo de la Empresa de Transformación Agraria, SA, (TRAGSA), adscrito al Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en el Medio Rural dentro de la Comunidad Valenciana, presentado ante esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral el día 13 de octubre de 2003, firmado en fecha 29 de septiembre de 2003, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

##### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

##### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia, 22 de octubre de 2003.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

##### III Convenio Colectivo

##### Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia

##### Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes

##### Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca

##### Preámbulo

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para negociar el contenido del mismo.

Dada la disparidad existente entre los cometidos de los colectivos afectados así como las diferencias en cuanto a la organización y dependencia de los mismos, el presente convenio colectivo se estructura en cuatro títulos con las siguientes denominaciones y contenidos:

##### Título I. Disposiciones comunes.

Título II. Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia de la Comunidad Valenciana.

Título III. Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes

#### Títol IV. Disposicions específiques del personal adscrit al Servei de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca.

##### Títol I Disposicions comunes

###### Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu serà d'obligat compliment en les activitats vinculades al personal adscrit al Servei de Brigades Rurals d'Emergència dependent de la Direcció General d'Interior de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques de la Generalitat Valenciana i en les actuacions que, amb motiu de catàstrofes o emergències de qualsevol tipus, TRAGSA haja de realitzar en la dita Comunitat i especialment en el medi rural, amb la salvaguarda recollida en la disposició transitòria única.

Igualment i amb les particularitats que es recullen en el text del conveni, el seu àmbit funcional s'estén a les activitats vinculades al personal adscrit al Servei de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes dependent del Servei de Parcs Naturals de la Conselleria de Territori i Habitatge de la Generalitat Valenciana i de la Secretaria General de Pesca Marítima del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació.

Finalment, el seu àmbit funcional també s'estén a les activitats vinculades al personal adscrit al Servei de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca, dependent de la Secretaria General de Pesca Marítima del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació.

###### Article 2. Àmbit personal

El contingut del present conveni serà d'aplicació als treballadors de TRAGSA que, sota relació juridicolaboral, realitzen les activitats assenyalades en l'article anterior.

###### Article 3. Àmbit territorial

El present conveni és d'exclusiva aplicació a l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

###### Article 4. Àmbit temporal

El present conveni tindrà una vigència de dos anys, des de l'1 de gener de 2003 fins al 31 de desembre de 2004, excepte en els aspectes de caràcter econòmic, que seran revisats dins del primer trimestre de 2004, així com aquells altres per als quals es definís expressament un termini de vigència distint.

La seua denúncia es produirà automàticament el 31 de desembre de 2004. No obstant això quedrà prorrogat com a dret positiu mentre no es negocie un altre conveni col·lectiu que el substituïsca.

###### Article 5. Vinculació a la totalitat

Ambdues parts convenen que les condicions fixades en este conveni col·lectiu seran aplicables mentre tinguen vigència totes i cada una d'elles, sense perjudici del que estableix quant a revisió de les condicions econòmiques.

En el cas que l'autoritat o òrgan competent en la matèria declaren nula alguna de les parts contingudes en el present conveni, este quedrà sense eficàcia pràctica, i haurà de ser reconsiderat el seu contingut, bé parcialment o en la seua totalitat, per la Comissió de Seguiment.

En estos supòsits, les parts signatàries del conveni es comprometen a reunir-se, dins dels deu dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi d'estudiar el problema plantejat. Si no s'arriba a un acord en el termini de trenta dies des de la primera reunió, ambdues parts es comprometen a fixar un calendari per a procedir a la renegociació del conveni en la seua totalitat.

###### Article 6. Organització dels servis

L'organització dels servis és competència exclusiva de cada u dels organismes que es mencionen a continuació, tot això sense

#### Título IV. Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca.

##### Título I Disposiciones comunes

###### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será de obligado cumplimiento en las actividades vinculadas al personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia dependiente de la Dirección General de Interior de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana y en las actuaciones que, con motivo de catástrofes o emergencias de cualquier tipo, TRAGSA deba realizar en dicha Comunidad y especialmente en su medio rural, con la salvaguarda recogida en la disposición transitoria única.

Igualmente y con las particularidades que se recogen en el texto del convenio, su ámbito funcional se extiende a las actividades vinculadas al personal adscrito al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes dependiente del Servicio de Parques Naturales de la Consellería de Territorio y Vivienda de la Generalitat Valenciana y de la Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Por último, su ámbito funcional también se extiende a las actividades vinculadas al personal adscrito al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca, dependiente de la Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

###### Artículo 2. Ámbito personal

El contenido del presente convenio será de aplicación a los trabajadores de TRAGSA que, bajo relación jurídico-laboral, realicen las actividades señaladas en el artículo anterior.

###### Artículo 3. Ámbito territorial

El presente convenio es de exclusiva aplicación al ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

###### Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2004, excepto en los aspectos de carácter económico, que serán revisados dentro del primer trimestre de 2004, así como aquellos otros para los que se defina expresamente un plazo de vigencia distinto.

Su denuncia se producirá automáticamente el 31 de diciembre de 2004. No obstante quedará prorrogado como derecho positivo en tanto no se negocie otro convenio colectivo que le sustituya.

###### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen que las condiciones fijadas en este convenio colectivo serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia declarasen nula alguna de las partes contenidas en el presente convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado su contenido, bien parcialmente o en su totalidad, por la Comisión de Seguimiento.

En estos supuestos, las partes signatarias del convenio se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firma de la resolución correspondiente, al objeto de estudiar el problema planteado. Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de treinta días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para proceder a la renegociación del convenio en su totalidad.

###### Artículo 6. Organización de los servicios

La organización de los servicios es competencia exclusiva de cada uno de los organismos que se citan a continuación, todo ello

menyscabament del que estableixen les disposicions legals vigents en matèria laboral i en el present conveni col·lectiu:

- Servei de Brigades Rurals d'Emergència:
- Direcció General d'Interior de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques de la Generalitat Valenciana
- Servei de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes:
- Servei de Parcs Naturals de la Conselleria de Territori i Habitatge de la Generalitat Valenciana
- Secretaria General de Pesca Marítima del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació.
- Servei de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca:
- Secretaria General de Pesca Marítima del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació

#### Article 7. Període de prova

S'establix un període de prova per a aquells treballadors que siguin contractats per primera vegada, durant el qual exerciran els drets i les obligacions corresponents a la seua categoria professional, excepte els derivats de la resolució del contracte que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les dues parts sense dret a cap indemnització.

La duració del període de prova serà:

- Personal no titulat: 30 dies naturals.
- Personal titulat o assimilat: 90 dies naturals.

#### Article 8. Incapacitat temporal

Tot el personal afectat pel present conveni, en els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, percebrà un complement per part de l'empresa que garantísca el 100% de les seues retribucions des de l'endemà de la baixa mèdica.

En el cas que la dita incapacitat es produïsca per malaltia comuna o accident no laboral i siga necessària l'hospitalització en planta del treballador, este tindrà dret a percebre el complement anteriorment mencionat des de l'endemà de la baixa mèdica fins al seixanté dia d'alta hospitalària.

Igualment i durant un màxim de tres dies a l'any, a elegir pel treballador, este tindrà garantida la cobertura del cent per cent de les seues retribucions en els primers dies d'incapacitat temporal amb baixa mèdica derivada de malaltia comuna o accident no laboral.

#### Article 9. Vacances

Tot el personal gaudirà un període de vacances de 36 dies naturals retribuïts a gaudir dins de l'any natural, o de la part proporcional que corresponga al temps treballat.

Amb tres mesos d'antelació, els treballadors podran comunicar a la Direcció d'Obra les seues preferències sobre les dates de gaudi de les seues vacances i sobre el possible fraccionament d'estes en diversos períodes.

Cada treballador coneixerà amb dos mesos d'antelació el període per al gaudi d'estes.

Per acord de la Comissió de Seguiment s'estudiarà el programa de vacances amb la deguda antelació, conforme a les peculiaritats del servei a prestar.

#### Article 10. Excedències

##### 1. L'excedència podrà ser voluntària i forçosa.

La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència forçosa els treballadors que exercisquen càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals mes representatives. Mentre dure l'exercici del seu càrrec tindran dret a la reserva del seu lloc de treball i al còmput de l'antiguitat, i s'hauran de reincorporar al dit lloc dins del mes següent a la data del cessament.

sin menoscabo de lo establecido en las disposiciones legales vigentes en materia laboral y en el presente convenio colectivo:

- Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia:
- Dirección General de Interior de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana
- Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes:
- Servicio de Parques Naturales de la Conselleria de Territorio y Vivienda de la Generalitat Valenciana
- Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca:
- Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

#### Artículo 7. Período de prueba

Se establece un período de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la resolución del contrato que podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes sin derecho a indemnización alguna.

La duración del período de prueba será:

- Personal no titulado: 30 días naturales.
- Personal titulado o asimilado: 90 días naturales.

#### Artículo 8. Incapacidad temporal

Todo el personal afectado por el presente convenio, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento por parte de la empresa que garantice el 100% de sus retribuciones desde el día siguiente a la baja médica.

En el caso de que dicha incapacidad se produzca por enfermedad común o accidente no laboral y sea precisa la hospitalización en planta del trabajador, éste tendrá derecho a percibir el complemento anteriormente citado desde el día siguiente de la baja médica hasta el sexagésimo día del alta hospitalaria.

Igualmente y durante un máximo de tres días al año, a elegir por el trabajador, éste tendrá garantizada la cobertura del cien por cien de sus retribuciones en los primeros días de incapacidad temporal con baja médica derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

#### Artículo 9. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones de 36 días naturales retribuidos a disfrutar dentro del año natural, o de la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Con tres meses de antelación, los trabajadores podrán comunicar a la Jefatura de Obra sus preferencias sobre las fechas de disfrute de sus vacaciones y sobre el posible fraccionamiento de las mismas en varios períodos.

Cada trabajador conocerá con dos meses de antelación el período para el disfrute de las mismas.

Por acuerdo de la Comisión de Seguimiento se estudiará el programa de vacaciones con la debida antelación, conforme a las peculiaridades del servicio a prestar.

#### Artículo 10. Excedencias

##### 1. La excedencia podrá ser voluntaria y forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas. Mientras dure el ejercicio de su cargo tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cálculo de la antigüedad, debiendo reincorporarse a dicho puesto dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

2. El treballador amb almenys una antiguitat en els RPFS d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants igual o semblant categoria a la seua que hi haixa o es produïsquen en l'empresa.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seu reincorporació. Durant els dos primers anys tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4. També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a un any i en les mateixes condicions que les detallades en el paràgraf anterior, els treballadors per a l'atenció un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència recollida en els dos apartats anteriors constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si es el cas, estiga gaudint.

#### Article 11. Assegurança d'accidents

Com a millora de les prestacions de la Seguretat Social, s'estableix una assegurança que cobrisca els riscos de mort o incapacitat quan es derive d'accident.

Els capitals assegurats i les contingències seran els següents:

##### – Any 2003

Mort	34.404,82 €
Incapacitat permanent total absoluta i gran invalidesa	53.784,32 €
Incapacitat permanent parcial conforme a barem	53.784,32 €

##### – Any 2004

Mort	38.759,02 €
Incapacitat permanent total absoluta i gran invalidesa	77.518,03 €
Incapacitat permanent parcial conforme a barem	77.518,03 €

La dita assegurança atorga cobertura per a accidents durant les 24 hores del dia, afectant els accidents laborals i no laborals que produïsquen les situacions definides anteriorment.

#### Article 12. Formació professional

De conformitat amb el que preveu l'Estatut dels Treballadors i a fi de facilitar la seu capacitat i promoció professional, l'empresa, amb la participació dels organismes oficials i dels representants dels treballadors, elaborarà un Pla de Formació anual d'acord amb les necessitats actuals i futures que demane el servici, contribuint amb això a l'estabilitat en l'ocupació.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en las RPFS de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeron en la empresa.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año y en las mismas condiciones que las detalladas en el párrafo anterior, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los dos apartados anteriores constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

#### Artículo 11. Seguro de accidentes

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubra los riesgos de muerte o incapacidad cuando se derive de accidente.

Los capitales asegurados y contingencias serán los siguientes:

##### – Año 2003

Muerte	34.404,82 €
Incapacidad permanente total absoluta y gran invalidez	53.784,32 €
Incapacidad permanente parcial conforme a baremo	53.784,32 €

##### – Año 2004

Muerte	38.759,02 €
Incapacidad permanente total absoluta y gran invalidez	77.518,03 €
Incapacidad Permanente Parcial conforme a baremo	77.518,03 €

Dicho seguro otorga cobertura para accidentes durante las 24 horas del día, afectando a los accidentes laborales y no laborales que produzcan las situaciones definidas anteriormente.

#### Artículo 12. Formación profesional

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y con el fin de facilitar su capacitación y promoción profesional, la empresa, con la participación de los organismos oficiales y de los representantes de los trabajadores, elaborará un Plan de Formación anual acorde con las necesidades actuales y futuras que demande el servicio, contribuyendo con ello a la estabilidad en el empleo.

La formació s'orientarà entorn dels principis següents:

- Definició del perfil de cada categoria professional.
- Determinació del nivell de competència professional de cada treballador.
- Nivell d'adequació de cada treballador al perfil de la seua categoria professional.
- Formació específica a rebre per cada treballador.

El desplegament dels anteriors principis es realitzarà per la Comissió de Seguiment del present conveni en els termes que determinen les seues normes d'actuació.

En el supòsit que l'empresa no duga a terme un Pla de Formació propi o no es puga acordar un Pla de Formació conjunt amb les organitzacions sindicals, els treballadors afectats que així ho desitgen podran assistir, durant un màxim d'una jornada o la part proporcional que corresponga al seu període de contractació, als cursos de formació que a l'efecte realitzen les organitzacions mencionades. Per a això hauran de notificar i acreditar la seua assistència a l'empresa i l'objecte de la formació haurà d'estar relacionat amb les funcions i comeses que realitzen en els seus llocs de treball.

La dita jornada o la seua part proporcional es computarà com a temps de treball efectiu.

#### Article 13. Prevenció de riscos i salut laboral

L'empresa s'obliga a complir i fer complir les normes vigents en matèria de seguretat i salut en el treball, conforme al que estableix la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i disposicions que la despleguen.

Amb este propòsit, el Servici de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa, amb la col·laboració de la Comissió de Seguiment, elaborarà un programa d'activitats preventives encaminades a garantir l'adecuada protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

El dit programa haurà de recollir les distintes actuacions referents a:

- Determinació i evaluació dels factors de risc que puguen afectar la seguretat i la salut dels treballadors.
- Assenyalament de les prioritats en l'adopció de mesures preventives adequades i la vigilància de la seua eficàcia.
- Informació i formació dels treballadors.
- Prestació de primers auxilis i plans d'emergència.
- Vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

Tots els treballadors estaran dotats dels equips de protecció individual adequats a les activitats i tasques a realitzar, conforme al que estableixen sobre això els annexos núm. 4, 7 i 11

#### Article 14. Permisos i llicències

Els treballadors, amb justificació prèvia adequada, tindran dret a sol·licitar llicències retribuïdes per les causes i el temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies naturals en cas de naixement o adopció de fill. Quan per eixe motiu el treballador necessite traslladar-se a localitat distinta de la del seu domicili habitual, el termini serà de quatre dies continuats.
- c) Tres dies seguits per mort, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite traslladar-se a localitat distinta de la del seu domicili habitual, el termini serà de cinc dies continuats.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual dins d'una mateixa localitat i dos dies si és fora de la localitat.
- e) Un dia per matrimoni de fills o pares. Quan el dit esdeveniment obligue a realitzar un desplaçament superior a 150 km, la llicència serà de dos dies seguits.
- f) Per a concórrer a exàmens finals, alliberadors o altres proves definitives d'aptitud i evaluació de centres oficials de formació durant els dies de la seua realització, no excedirà en el seu conjunt de deu dies anuals i hauran de presentar els certificats corresponents de les dites assistències.

– La formación se orientará en torno a los siguientes principios:

- Definición del perfil de cada categoría profesional.
- Determinación del nivel de competencia profesional de cada trabajador.
- Nivel de adecuación de cada trabajador al perfil de su categoría profesional.

– Formación específica a recibir por cada trabajador.

El desarrollo de los anteriores principios se realizará por la Comisión de Seguimiento del presente convenio en los términos que determinen sus normas de actuación.

En el supuesto que la empresa no desarrolle un Plan de Formación propio o no se pueda acordar un Plan de Formación conjunto con las organizaciones sindicales, los trabajadores afectados que así lo deseen podrán asistir, durante un máximo de una jornada o la parte proporcional que corresponda a su período de contratación, a los cursos de formación que a tal efecto desarrollen las mencionadas organizaciones. Para ello deberán notificar y acreditar su asistencia a la empresa y el objeto de la formación tendrá que estar relacionado con las funciones y cometidos que desarrollen en sus puestos de trabajo.

Dicha jornada o su parte proporcional se computará como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 13. Prevención de riesgos y salud laboral

La empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que la desarrolle.

Con este propósito, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, con la colaboración de la Comisión de Seguimiento, elaborará un programa de actividades preventivas tendentes a garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Dicho programa deberá contemplar las distintas actuaciones referentes a:

- Determinación y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Señalamiento de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores.
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

– Todos los trabajadores estarán dotados de los Equipos de Protección Individual adecuados a las actividades y tareas a realizar, conforme a lo establecido al respecto en los anexos nº 4, 7 y 11

#### Artículo 14. Permisos y licencias

Los trabajadores, previa justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite trasladarse a localidad distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días continuados.

c) Tres días continuados por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite trasladarse a localidad distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será de cinco días continuados.

d) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si es fuera de la localidad.

e) Un día por matrimonio de hijos o padres. Cuando dicho acontecimiento obligue a realizar un desplazamiento superior a 150 km, la licencia será de dos días continuados.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días anuales y debiendo presentar las certificaciones correspondientes de dichas asistencias.

g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, es tindrà en compte el que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seu compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència forçosa.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'esta del salari a què tinga dret en l'empresa.

h) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits en el present conveni.

i) Tres hores anuals de llicència, per a assistir a consultes mèdiques o acompañar-hi familiars, en tot cas haurà de presentar el corresponent justificant oficial. Queden excloses d'esta llicència aquelles visites el fi de les quals siga la tramitació de receptes mèdiques.

j) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

k) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seu voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís es tindrà en compte el que preveu el paràgraf últim d'este article.

l) Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisa una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix, i que no exercisa activitat retribuïda.

La reducció de jornada recollida en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats k) i l) d'este article, corresponderà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

#### Article 15. Comissió de Seguiment del conveni

Dins dels quinze dies següents a la data de publicació del present conveni en el DOGV es constituirà una Comissió de Seguiment, composta per vuit membres designats, per meitat, per la representació de l'empresa i per la de la part social. Els membres d'esta última part seran delegats adscrits als serveis del present conveni i seran designats pel Comité Regional.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente convenio.

i) Tres horas anuales de licencia, para asistir a consultas médicas o acompañar a familiares a las mismas, debiendo en todo caso presentar el correspondiente justificante oficial. Quedan excluidas de esta licencia aquellas visitas cuyo fin sea la tramitación de receñas médicas.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo último de este artículo

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados k) y l) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 15. Comisión de Seguimiento del convenio

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del presente convenio en el DOGV se constituirá una Comisión de Seguimiento del mismo, compuesta por ocho miembros designados, por mitad, por la representación de la empresa y por la de la parte social. Los miembros de ésta última parte serán delegados adscritos a los servicios del presente convenio y serán designados por el Comité Regional.

Seran funcions específiques d'esta Comissió les següents:

- Interpretació, desplegament, estudi i vigilància del compliment del present conveni.
- Participació en l'elaboració i seguiment del Pla de Formació.
- Participació en l'elaboració i seguiment de les activitats encaminades a la prevenció de riscos laborals.
- Participació en l'elaboració de les RPFS destinades a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació.
- Conéixer i informar de les reclamacions individuals i/o col·lectives en matèria d'aplicació del present conveni i, especialment, les referents a classificació professional, sempre que no hagen sigut resoltas favorablement per als interessats.
- Participar en l'elaboració dels barems de mèrits per a la cobertura de les possibles vacants en la fase de promoció interna.
- Totes aquelles funcions que expressament li atribueix el present conveni.

Les decisions de la Comissió de Seguiment s'adoptaran, en tot cas, per unanimitat i aquelles que impliquen interpretació o aplicació del contingut del present conveni tindran el seu mateix rang i eficàcia.

La Comissió es reunirà en el termini màxim de set dies a petició de qualsevol de les dues parts i, en qualsevol cas, amb caràcter ordinari una vegada al trimestre. En la sol·licitud de reunió, la part sol·licitant haurà de comunicar a l'altra l'ordre del dia.

Una vegada constituida, la Comissió es reserva la facultat de redactar un reglament per a regular el seu funcionament i en el qual es desenvoluparan els procediments i les actuacions encomanades, sense perjudici que abans de la seua elaboració puga prendre decisions en les matèries que té atribuïdes.

#### Article 16. Representació dels treballadors

El present conveni ha sigut negociat amb l'empresa pels representants dels treballadors designats pel Comité Regional entre els delegats procedents del servei; seran així mateix delegats procedents dels serveis afectats pel present conveni els que negocien en el futur les seues modificacions, previ mandat del Comité Regional.

Dins de les garanties i drets reconeguts a estos delegados per l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, s'establix un crèdit de 30 hores mensuals per a cada u d'ells, excepte per als que exercixen els càrrecs de president i secretari del Comité Intercentres, que ascendirà a 40 hores mensuals. Els dits crèdits horaris podrán acumular-se en un o diversos delegats, amb comunicació prèvia a l'empresa.

Les reunions a què siguen convocats per l'empresa, tant de la Comissió de Seguiment com del Comité Intercentres, així com l'establida amb caràcter ordinari trimestral en l'article 15 del present conveni, no aniran a càrrec dels mencionats crèdits.

L'empresa compensarà les despeses en què, per desplaçaments i manutenció, incòrreguen els delegats en els supòsits mencionats en el paràgraf anterior, així com en la reunió mensual del Comité Regional, conforme a allò que s'ha establert per a estos conceptes en els articles 30, 45 i 58.

De conformitat amb el que establix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i als efectes que cada organització sindical puga constituir seccions sindicals, es considerarà com a centre de treball el conjunt dels serveis afectats pel present conveni en cada una de les províncies de Castelló, València i Alacant.

Sempre que en casos d'emergència es mantinga cobert el servei, el personal adscrit a cada unitat podrà realitzar assemblees en la zona habitual on es realitze el descans per a l'entrepà o per a la menjada i durant el temps destinat a este fi.

#### Article 17. Adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals

Les parts firmants del present conveni col·lectiu subscriuen la seu adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, així com al seu Reglament d'Aplicació.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación, desarrollo, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.
- Participación en la elaboración y seguimiento del Plan de Formación.
- Participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la Prevención de Riesgos Laborales.
- Participación en la elaboración de las RPFS destinadas a hacer efectiva la estabilidad en el empleo.
- Conocer e informar de las reclamaciones individuales y/o colectivas en materia de aplicación del presente convenio y, especialmente, las referentes a clasificación profesional, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.
- Participar en la elaboración de los baremos de méritos para la cobertura de las posibles vacantes en la fase de promoción interna.
- Todas aquellas funciones que expresamente le atribuye el presente convenio.

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquellas que impliquen interpretación o aplicación del contenido del presente convenio tendrán su mismo rango y eficacia.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de siete días a petición de cualquiera de las dos partes y, en cualquier caso, con carácter ordinario una vez al trimestre. En la solicitud de reunión, la parte solicitante deberá comunicar a la otra el orden del día.

Una vez constituida, la Comisión se reserva la facultad de redactar un reglamento para regular el funcionamiento de la misma y en el que se desarrollarán los procedimientos y actuaciones recomendadas, sin perjuicio de que con anterioridad a su elaboración pueda tomar decisiones en las materias que tiene atribuidas.

#### Artículo 16. Representación de los trabajadores

El presente convenio ha sido negociado con la empresa por los representantes de los trabajadores designados por el Comité Regional entre los delegados procedentes del servicio; siendo asimismo delegados procedentes de los servicios afectados por el presente convenio los que negocien en el futuro sus modificaciones, previo mandato del Comité Regional.

Dentro de las garantías y derechos reconocidos a estos delegados por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un crédito de 30 horas mensuales para cada uno de ellos, excepto para los que ejercen los cargos de presidente y secretario del Comité Intercentros, que ascenderá a 40 horas mensuales. Dichos créditos horarios podrán acumularse en uno o varios delegados, previa comunicación a la empresa.

Las reuniones a las que sean convocados por la empresa, tanto de la Comisión de Seguimiento como del Comité Intercentros, así como la establecida con carácter ordinario trimestral en el artículo 15 del presente convenio, no irán a cargo de los mencionados créditos.

La empresa compensará de los gastos que, por desplazamientos y manutención, incurran los delegados en los supuestos mencionados en el párrafo anterior, así como en la reunión mensual del Comité Regional, conforme a lo establecido para estos conceptos en los artículos 30, 45 y 58.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y a los efectos de que cada organización sindical pueda constituir secciones sindicales, se considerará como centro de trabajo el conjunto de los servicios afectados por el presente convenio en cada una de las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Siempre que en casos de emergencia se mantenga cubierto el servicio, el personal adscrito a cada unidad podrá celebrar asambleas en la zona habitual donde se realice el descanso para el bocadillo o para la comida y durante el tiempo destinado a tal fin.

#### Artículo 17. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Las partes firmantes del presente convenio colectivo suscriben su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

### Article 18. Faltes i sancions

Els treballadors adscrits als serveis inclosos en el present conveni podran ser sancionats per l'empresa com a conseqüència dels seus incompliments laborals i d'accord amb la tipificació i graduació de les faltes establides en els annexos núm. 1, 5, 8 i 12

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Conforme al que estableix el punt deu de l'acta núm. 12 de Preacords de la Comissió Negociadora del III Conveni Col·lectiu, de data 4 d'abril del 2003, durant l'any mencionat s'aplicarà als treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni el mateix increment econòmic i en idèntiques condicions que les que es pacten entre la Generalitat Valenciana i els sindicats per als empleats públics de la Comunitat Valenciana.

#### Annex núm. 1 Faltas i sancions

(Comunes a tots els serveis inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu)

Atenen la importància i, si és el cas, la reincidència en estos, les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

##### I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. El retard injustificat en l'ac compliment de les funcions encomanades, quan el dit retard no perturbe sensiblement el servici.

I.2. No notificar amb caràcter previ la justificació de l'absència al treball, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

I.3. L'abandó del treball sense causa justificada, sempre que siga per breu espai de temps. Si com a conseqüència de la dita actitud es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys de treball, o és causa d'accident o deterioració dels mitjans d'aquella, esta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos i la responsabilitat que tinga assignada el treballador.

I.4. La incorrecció en el tracte amb els companys dins de la jornada de treball, sempre que no se'n derive cap perjudici.

I.5. La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, sempre que no comporten risc per al treballador o els seus companys.

##### II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. La desobediència durant el treball als superiors en matèria de treballs relacionats amb el servici. Si se'n deriva perjudici notori per a l'empresa o companys de treball, es considerarà falta molt greu.

II.2. La imprudència en l'acte de servici. Si esta implica risc d'accident per a si o per als seus companys o perill de deterioració del material, podrà ser considerada com falta molt greu. En tot cas, es considerarà imprudència en acte de servici no utilitzar la roba i els equips de seguretat d'ús obligatori, així com l'incompliment de les normes en matèria de Seguretat i Salut.

II.3. L'ocupació per a ús propi de ferramentes, mitjans o serveis de l'empresa.

II.4. La desconsideració durant el treball amb les autoritats, superiors o subordinats en la seua relació amb el servici o viceversa.

II.5. Negar-se, obstaculitzar o eludir durant el treball les prestacions del servici quan siga requerit per la superioritat per a necessitats d'inajornable compliment.

II.6. Utilitzar les peces i la roba de treball facilitades per l'empresa fora de la jornada laboral.

II.7. El retard injustificat en la presentació dels corresponents comunicats de baixa i alta per situacions d'incapacitat temporal.

### Artículo 18. Faltas y sanciones

Los trabajadores adscritos a los servicios incluidos en el presente convenio podrán ser sancionados por la empresa como consecuencia de sus incumplimientos laborales y de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en los anexos nº 1, 5, 8 y 12

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Conforme a lo establecido en el punto Décimo del acta nº 12 de Preacuerdos de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo, de fecha 4 de abril de 2003, durante el citado año se aplicará a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio el mismo incremento económico y en idénticas condiciones que las que se pacten entre la Generalitat Valenciana y los sindicatos para los empleados públicos de la Comunidad Valenciana.

#### Anexo núm 1 Faltas y sanciones

(Comunes a todos los servicios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo)

Atendiendo a la importancia y, en su caso, a la reincidencia en las mismas, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

##### I. Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe sensiblemente el Servicio.

I.2. No notificar con carácter previo la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

I.3. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de dicha actitud se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente o deterioro de los medios de aquella, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos y la responsabilidad que tenga asignada el trabajador.

I.4. La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se derive perjuicio alguno.

I.5. La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros.

##### II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el servicio. Si de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

II.2. La imprudencia en el acto de servicio. Si la misma implica riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y equipos de seguridad de uso obligatorio, así como el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y Salud.

II.3. El empleo para uso propio de herramientas, medios o servicios de la empresa.

II.4. La desconsideración durante el trabajo para con las autoridades, superiores o subordinados en su relación con el servicio o viceversa.

II.5. Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

II.6. Utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa fuera de la jornada laboral.

II.7. El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de baja y alta por situaciones de incapacidad tempo-

S'entendrà que hi ha retard injustificat quan es presenten els dits comunicats cinc dies després de les dates de baixa o alta, sempre que no hi haja causes de força major que ho justifiquen.

II.8. Sol·licitar un permís al·legant causes falses o inexistentes.

II.9. Proporcionar a l'empresa, conscientment, informació falsa quan s'haja sol·licitat per raó del servei.

II.10. La reiteració o reincidència en qualsevol falta lleu dins del mateix trimestre, sempre que haja hagut sanció per escrit.

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys de treball com a l'empresa.

III.2. Tota actuació que supose discriminació per raó de raça, sexe o religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

III.3. L'assetjament sexual a un treballador, màximament quan vaja acompanyat d'abús d'autoritat o siga realitzat per una persona de superior categoria.

III.4. La realització de treballs per compte propi o d'altri d'un treballador quan es trobe en situació de baixa.

III.5. L'embriaguesa o drogoaddicció durant el treball.

III.6. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als superiors, companys i subordinats durant el treball.

III.7. Causar accidents o danys greus en persones i coses per negligència o imprudència inexcusable durant el treball.

III.8. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

III.9. La inobservança negligent de les normes de salut laboral i seguretat en el treball, quan siguin causants d'accident laboral greu o perjudicis greus als companys o a l'empresa.

III.10. Les amenaces o coaccions de forma individual i col·lectiva.

III.11. La reiteració o reincidència en qualsevol falta greu dins del mateix semestre, sempre que haja hagut sanció per escrit.

III.12. L'abús d'autoritat. Es considerarà abús d'autoritat els casos en què hi haja una utilització anormal del personal en benefici propi, així com l'emissió d'ordres que posen en perill la integritat personal del treballador o la seua dignitat durant el treball.

El treballador afectat ho posarà per escrit en coneixement del cap d'administració, qui entregará a l'interessat justificant acreditativament de la recepció.

#### IV. Sancions

En funció de la qualificació de les faltes, les sancions a imposar seran les següents:

IV.1. Per faltes lleus:

Amonestació verbal.

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

IV.2. Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 12 dies.

Inabilitació temporal per un termini no superior a un any per a ascendir a categoria o grau superior.

IV.3. Per faltes molt greus

Suspensió d'ocupació i sou de 13 dies a un mes.

Inabilitació temporal per un termini superior a un any per a ascendir a categoria o grau superior.

Separació definitiva del servei o acomiadament.

#### Procediment sancionador

1. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tinguen la condició de representants legals o sindicals, els serà instruït expedient contradictori en el qual seran escoltats, a banda de l'interessat, els restants membres de la representació a què pertanga, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expediente contradictori al·ludit anteriorment, s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

ral. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando se presenten dichos partes cinco días después de las fechas de baja o alta, siempre que no existan causas de fuerza mayor que lo justifiquen.

II.8. Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.

II.9. Proporcionar a la empresa, conscientemente, información falsa cuando se haya solicitado por razón del servicio.

II.10. La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.

III.2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo o religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

III.3. El acoso sexual a un trabajador, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea realizado por una persona de superior categoría.

III.4. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja.

III.5. La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.

III.6. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados durante el trabajo.

III.7. Causar accidentes o daños graves en personas y cosas por negligencia o imprudencia inexcusable durante el trabajo.

III.8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

III.9. La inobservancia negligente de las normas de salud laboral y seguridad en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjuicios graves a los compañeros o a la empresa.

III.10. Las amenazas o coacciones de forma individual y colectiva.

III.11. La reiteración o reincidencia en cualquier falta grave dentro del mismo semestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

III.12. El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad los casos en los que exista una utilización anormal del personal en beneficio propio, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad durante el trabajo.

El trabajador afectado lo pondrá por escrito en conocimiento del Jefe de Administración, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

#### IV. Sanciones

En función de la calificación de las faltas, las sanciones a imponer serán las siguientes:

IV.1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

IV.2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 12 días.

Inhabilitación temporal por un plazo no superior a un año para ascender a categoría o grado superior.

IV.3. Por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de 13 días a un mes.

Inhabilitación temporal por un plazo superior a un año para ascender a categoría o grado superior.

Separación definitiva del servicio o despido.

#### Procedimiento sancionador

1. Prèviamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

2. En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat, amb caràcter previ a la imposició de la dita mesura, haurà de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha.

3. Les sancions es comunicaran per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven, sense que puguen imposar-se sancions que consistisquen en la reducció de vacances o una altra minoració dels drets de descans del treballador.

4. Les sancions imposades per faltes greus i molt greus seran notificades als representants legals dels treballadors.

5. Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va conéixer-ne la comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

La invalidació de les notes desfavorables es produirà pel transcurs del termini de tres, sis o dotze mesos des de la data del compliment de la sanció, segons que esta corresponga a falta lleu, greu o molt greu.

## Títol II

### Disposicions específiques del personal adscrit al Servici de Brigades Rurals d'Emergència de la Comunitat Valenciana

#### Article 19. Estabilitat en l'ocupació

Tots els treballadors de TRAGSA que hagen estat adscrits a este servicio des de la campaña de 1997, tendrán la consideración de "fijos del servicio" i la mantendrán, en los términos señalados en los artículos 20, 21 i 22 del presente convenio, mientras que a la dita empresa li siga encargado el servicio.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal Fix del Servicio (RPFS), que serán confeccionadas, a l'acabament de cada campanya, per la Comissió de Seguiment del present conveni i recollides en les corresponents actes d'aplicació d'este. Les dites RPFS s'elaboraran basant-se en les llistes d'assistència, als contractes de treball i les RPFS de la campanya anterior.

Per a cada província de la Comunitat Valenciana s'elaborarà una única RPFS per categoria professional, en la qual figuraran tots els treballadors del servici de la dita categoria que hi hagen estat vinculats en la campanya anterior, per l'ordre de prelació que determine la seu experiència, constatada en raó al nombre de mesos de treball efectiu computat des de l'1 de gener de 1994.

El temps de treball efectiu a computar dins de les RPFS serà el que es genere, només, pels períodes de contractació ordinaria en la brigada a què el treballador en qüestió estiga assignat com fix del servici i la substitució de vacances de brigades completes.

Per consegüent, quedaran descartats del còmput, aquells altres períodes derivats de substitucions de vacances, distintes a les anteriorment mencionades o de cobertura de baixes amb caràcter provisional que l'empresa puga oferir als distints treballadors fixos del servici.

Igualment, els treballadors que es troben cobrint una vacant de forma provisional computaran el dit temps dins del seu RPFS sempre que consoliden la plaça.

Així mateix, els treballadors que cobrisquen de forma provisional una situació d'excedència amb reserva de lloc de treball, computaran el dit temps dins del seu RPFS.

Els treballadors s'aniran incorporant a les relacions de personal fix del servici quan haguen romàs prestant els seus serveis durant dues campanyes consecutives i adquirit la condició de fixos del servici.

#### Article 20. Crida i cobertura de vacants

##### 20.1. Crida

Per a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació, abans de l'inici de cada campanya es procedirà a la crida dels treballadors inclosos en les RPFS actualitzades de cada província, i es se'ls mantindran les mateixes destinacions sempre que el servici encomanat a TRAGSA en la dita província coincidísca amb el de l'any anterior.

2. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

3. Las sanciones se comunicarán por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, sin que puedan imponerse sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador.

4. Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

5. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La invalidación de las notas desfavorables se producirá por el transcurso del plazo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

## Título II

### Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia de la Comunidad Valenciana

#### Artículo 19. Estabilidad en el empleo

Todos los trabajadores de TRAGSA que hubiesen estado adscritos a este servicio desde la campaña de 1997, tendrán la consideración de "fijos del servicio" y la mantendrán, en los términos señalados en los artículos 20, 21 y 22 del presente convenio, mientras que a dicha empresa le sea encargado el servicio.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal Fijo del Servicio (RPFS), que serán confeccionadas, a la finalización de cada campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente convenio y recogidas en las correspondientes actas de aplicación del mismo. Dichas RPFS se elaborarán en base a las listas de asistencia, a los contratos de trabajo y las RPFS de la campaña anterior.

Para cada provincia de la Comunidad Valenciana se elaborará una única RPFS por categoría profesional, en la que figurarán todos los trabajadores del servicio de dicha categoría que hubiesen estado vinculados al mismo en la campaña anterior, por el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo efectivo computado desde el 1 de enero de 1994.

El tiempo de trabajo efectivo a computar dentro de las RPFS será el que se genere, solamente, por los períodos de contratación ordinarios en la brigada a la que el trabajador en cuestión esté asignado como fijo del servicio y la sustitución de vacaciones de brigadas completas. Por consiguiente, quedaran descartados del cómputo, aquellos otros períodos derivados de sustituciones de vacaciones, distintas a las anteriormente citadas o de cobertura de bajas con carácter provisional que la empresa pueda ofrecer a los distintos trabajadores fijos del servicio.

Igualmente, los trabajadores que se encuentren cubriendo una vacante de forma provisional computarán dicho tiempo dentro de su RPFS siempre que consolidasen la plaza.

Así mismo, los trabajadores que cubran de forma provisional una situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, computarán dicho tiempo dentro de su RPFS.

Los trabajadores se irán incorporando a las relaciones de personal fijo del servicio cuando hubiesen permanecido prestando sus servicios durante dos campañas consecutivas, adquiriendo la condición de fijos del servicio.

#### Artículo 20. Llamamiento y cobertura de vacantes

##### 20.1. Llamamiento

Para hacer efectiva la estabilidad en el empleo, antes del inicio de cada campaña se procederá al llamamiento de los trabajadores incluidos en las RPFS actualizadas de cada provincia, manteniendo sus mismos destinos siempre que el servicio encomendado a TRAGSA en dicha provincia coincida con el del año anterior.

La crida per a brigades de curta duració es realitzarà per correu certificat amb justificant de recepció o per mitjà d'escrit en mà amb justificant de recepció. En l'escrit de crida s'informarà al treballador de la destinació i la categoria que li correspon en funció de les RPFS de l'any anterior. A més se li informarà de totes les vacants (conegudes fins al 31 de desembre de l'any anterior), indicant que si no es rep contestació per escrit, en el termini de 15 dies després de la recepció de la carta de crida, s'entendrà que no està interessat en cap de les vacants ofertades.

#### 20.2. Cobertura de vacants – Procediment general

Per a les vacants en una brigada de llarga duració, en el moment en què se'n tinga coneixement oficial, es fixarà un període de temps suficient, no superior a dos mesos, per a poder portar a terme el procés de cobertura complet i una vegada resolt es procedirà a adjudicar la dita plaça.

Respecte a les vacants de brigades de curta duració que es produïsquen des del moment de la crida fins a l'inici del període de contractació, l'empresa podrà cobrir-les de forma provisional amb el personal que considere oportú. Estes vacantes se sumaran a les que es produïsquen des de l'inici de la campanya vigent fins al 31 de desembre del mateix any i s'oferiran en la crida de l'any següent d'acord al que especifica l'últim paràgraf de l'epígraf "crida" d'este mateix article.

A efectes de cobertura de vacants i de reingressos després de l'acobament d'una situació d'excedència es consideraran només dos tipus de brigades atenent la seua duració, és a dir:

- Brigades de llarga duració, són aquelles amb un període operatiu igual a 1 any.
- Brigades de curta duració, són aquelles amb un període operatiu inferior a un any.

En el cas que es confirme l'existència d'una vacant de llarga duració en una província i es tinga coneixement que en un termini inferior a 15 dies s'originarà alguna vacant més de la mateixa categoria en la dita província, es podrà esperar que es produïsca de forma oficial la segona vacant, a fi d'unificar els processos de cobertura d'ambdues en un sol.

El desenvolupament del procés de cobertura de vacants s'ajustarà als següents principis:

1. Com a criteri general, l'ordre de preferència per a decidir qui personal tindrà opció a cobrir una vacant, dins del seu àmbit provincial, serà el següent:

– Nivell I: Personal en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RPFS amb una categoria i un període de contractació semblant al de la vacant produïda, però que com a conseqüència d'una reducció del servei es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

– Nivell II: Personal en situació d'excedència voluntària amb una categoria i un període de contractació semblant al de la vacant produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei. En el cas de brigades de curta duració s'entendrà que totes tenen un període de contractació semblant, independentment de si la seua contractació ordinària és de 3, 4 o 5 mesos

– Nivell III: Personal fix del servei de la mateixa categoria professional que la de la vacant produïda que, en el moment de produir-se la dita vacant, estiga assignat a un lloc amb un període de contractació d'inferior duració al de la dita vacant.

– Nivell IV: Personal fix del servei de la mateixa categoria professional que la de la vacant produïda que, en el moment de produir-se la dita vacant, estiga assignat a un lloc amb un període de contractació d'igual duració al de la dita vacant i que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig d'optar a cobrir una vacant quan esta es produïsca.

– Nivell V: Personal fix del servei de la mateixa categoria professional que la de la vacant produïda que, en el moment de produir-se la dita vacant, estiga assignat a un lloc amb un període de contractació de superior duració al de la dita vacant (només per a vacants en brigades de curta duració).

– Nivell VI: Personal fix del servei de categoria professional inferior que la de la vacante produïda.

– Nivell VII: Personal no fix del servici.

El llamamiento para brigadas de corta duración se realizará por correo certificado con acuse de recibo o mediante escrito en mano con acuse de recibo. En el escrito de llamamiento se informará al trabajador del destino y la categoría que le corresponde en función de las RPFS del año anterior. Además se le informará de todas las vacantes (conocidas hasta el 31 de diciembre del año anterior), indicando que de no recibir contestación por escrito, en el plazo de 15 días tras la recepción de la carta de llamamiento, se entenderá que no está interesado en ninguna de las vacantes ofertadas.

#### 20.2. Cobertura de vacantes – Procedimiento general

Para las vacantes en una brigada de larga duración, en el momento en que se tenga conocimiento oficial de las mismas, se fijará un período de tiempo suficiente, no superior a dos meses, para poder llevar a cabo el proceso de cobertura completo y una vez resuelto se procederá a adjudicar dicha plaza.

Con respecto a las vacantes de brigadas de corta duración que se produzcan desde el momento del llamamiento hasta el inicio del período de contratación, la empresa podrá cubrirlas de forma provisional con el personal que considere oportuno. Estas vacantes se sumarán a las que se produzcan desde el inicio de la campaña vigente hasta el 31 de diciembre del mismo año y se ofertarán en el llamamiento del año siguiente de acuerdo a lo especificado en el último párrafo del epígrafe "llamamiento" de este mismo artículo.

A efectos de cobertura de vacantes y de reingresos tras la finalización de una situación de excedencia se considerarán solo dos tipos de brigadas atendiendo a su duración, a saber:

- Brigadas de larga duración, son aquellas con un período operativo igual a 1 año.
- Brigadas de corta duración, son aquellas con un período operativo inferior a un año.

En el caso de que, se confirme la existencia de una vacante de larga duración en una provincia y se tenga conocimiento de que en un plazo inferior a 15 días se va a originar alguna vacante más de la misma categoría en dicha provincia, se podrá esperar a que se produzca de forma oficial la segunda vacante, al objeto de unificar los procesos de cobertura de ambas en uno solo.

El desarrollo del proceso de cobertura de vacantes se ajustará a los siguientes principios:

1. Como criterio general, el orden de preferencia para decidir qué personal tendrá opción a cubrir una vacante, dentro de su ámbito provincial, será el siguiente:

– Nivel I: Personal en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RPFS con una categoría y un período de contratación similar al de la vacante producida, pero que como consecuencia de una reducción del servicio se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

– Nivel II: Personal en situación de excedencia voluntaria con una categoría y un período de contratación similar al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio. En el caso de brigadas de corta duración se entenderá que todas tienen un período de contratación similar, independientemente de si su contratación ordinaria es de 3, 4 o 5 meses

– Nivel III: Personal fijo del servicio de la misma categoría profesional que la de la vacante producida que, en el momento de producirse dicha vacante, esté asignado a un puesto con un período de contratación de inferior duración al de dicha vacante.

– Nivel IV: Personal fijo del servicio de la misma categoría profesional que la de la vacante producida que, en el momento de producirse dicha vacante, esté asignado a un puesto con un período de contratación de igual duración al de dicha vacante y que haya manifestado por escrito a la empresa su deseo de optar a cubrir una vacante cuando esta se produzca.

– Nivel V: Personal fijo del servicio de la misma categoría profesional que la de la vacante producida que, en el momento de producirse dicha vacante, esté asignado a un puesto con un período de contratación de superior duración al de dicha vacante (solo para vacantes en brigadas de corta duración).

– Nivel VI: Personal fijo del servicio de categoría profesional inferior que la de la vacante producida.

– Nivel VII: Personal no fijo del servicio.

2. A tot el personal que estiga en algun dels nivells anteriorment detallats, l'empresa li comunicarà, bé per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció o bé per mitjà d'escrit en mà amb justificant de recepció, l'existència de la dita vacant perquè manifeste si desitja optar a cobrir-la. Per a l'enviament de les comunicacions per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció l'empresa utilitzarà les adreces, facilitades pel personal adscrit al servei, que es troben en el seu poder en el moment de posar-se en marxa el procés de cobertura de la vacant, i serà responsabilitat del dit personal l'actualització de l'adreça quan es produïsca un canvi de domicili. Si el servei de correus indica a l'empresa, per mitjà del justificant de recepció, que la comunicació no ha pogut ser entregada a l'interessat per absència del seu domicili, es considerarà, a tots els efectes, com una absència de resposta i s'entendrà que la dita persona no està interessada a cobrir la vacant.

3. Perquè la contestació dels interessats es considere vàlida, estos hauran de comunicar a l'empresa, d'alguna de les dues maneres anteriorment descrites, la seua decisió, en el termini de 15 dies naturals comptat des de la data de recepció de l'escriu de comunicació de la vacant.

4. Finalitzat el dit termini, l'empresa estudiarà totes les respostes vàlides i decidirà la persona que, provisionalment, passa a cobrir dita vacant, basant-se en els criteris següents:

La cobertura de la vacant es considerarà consolidada quan l'empresa presente a la Comissió de Seguiment encarregada d'actualitzar les RPFS la documentació que acredite que s'ha realitzat el procés de comunicació de la vacant i les contestacions vàlides de les persones interessades en esta, i a més, justifique que s'ha seguit el criteri establetit.

Per als nivells primer i segon l'absència de resposta o la resposta negativa implicaran la pèrdua de la situació d'excedència i conseqüentment la baixa en les RPFS.

En el cas que dues o més persones que es troben en alguna d'estes situacions (nivells) estiguin interessades a cobrir la vacant, prevaldrà el criteri d'antiguitat recollida en la RPFS. Si este criteri no és suficient per a dirimir el conflicte d'interessos, és a dir, que l'antiguitat resulta ser idèntica, es tindran en compte els criteris següents, per l'ordre de prelació que s'indica:

- Antiguitat en el servici des de 1992.
- Nombre de fills dependents de la unitat familiar
- Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.

– En el cas de vacants per a conductors, estar en possessió d'un permís de conduir de categoria superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincidix la categoria del permís de conduir, decidirà el temps transcorregut des que es va obtindre el dit permís fins a l'actualitat.

5. Sempre que l'empresa tinga constància que dins del nivell I (excedències especials) hi ha interessats a ocupar la plaça, es podrà limitar el procés de comunicacions detallat en l'apartat 2 al dit nivell, a fi d'accelerar la resolució del procés de cobertura.

6. Sempre que l'empresa tinga constància que dins del nivell superior (excedències especials) no hi ha cap persona i en el nivell immediatament inferior hi ha una o diverses persones que han manifestat la seua voluntat ferma d'ocupar la plaça, es podrà limitar el procés de comunicacions detallat en l'apartat 2 a les dites persones, a fi d'accelerar la resolució del procés de cobertura.

7. Una vegada realitzats els processos relatius als nivells I i II anterior i en el cas que subsistisquen places vacants, la seua cobertura es realitzarà conforme al procediment següent:

#### *Capatàs de brigada*

- Els capatassos de brigades de curta duració.
- Els capatassos de brigades de llarga duració.
- Les vacants residuals s'oferriran al conductor encarregat de la mateixa brigada i als conductors encarregats de les brigades de menor duració temporal. A l'efecte es portaran a terme una sèrie de

2. A todo el personal que esté en alguno de los niveles anteriormente relacionados, la empresa le comunicará, bien mediante correo certificado con acuse de recibo o bien mediante escrito en mano con acuse de recibo, la existencia de dicha vacante para que manifieste si desea optar a cubrir la misma. Para el envío de las comunicaciones mediante correo certificado con acuse de recibo la empresa utilizará las direcciones, facilitadas por el personal adscrito al servicio, que obren en su poder en el momento de ponerse en marcha el proceso de cobertura de la vacante, siendo responsabilidad de dicho personal la actualización de la dirección cuando se produzca un cambio de domicilio. Si el servicio de correos indicase a la empresa, mediante el acuse de recibo, que la comunicación no ha podido ser entregada al interesado por ausencia del domicilio del mismo, se considerará, a todos los efectos, como una ausencia de respuesta y se entenderá que dicha persona no está interesada en cubrir la vacante.

3. Para que la contestación de los interesados se considere válida, éstos deberán comunicar a la empresa, de alguna de las dos maneras anteriormente descritas, su decisión, en el plazo de 15 días naturales a contar desde la fecha de recepción del escrito de comunicación de la vacante.

4. Finalizado dicho plazo, la empresa estudiará todas las respuestas válidas y decidirá la persona que, provisionalmente, pasa a cubrir dicha vacante, en base a los siguientes criterios:

La cobertura de la vacante se considerará consolidada cuando la empresa presente a la Comisión de Seguimiento encargada de actualizar las RPFS la documentación que acredite que se ha realizado el proceso de comunicación de la vacante y las contestaciones válidas de las personas interesadas en el mismo y además, justifique que se ha seguido el criterio establecido.

Para los niveles primero y segundo la ausencia de respuesta o la respuesta negativa implicarán la pérdida de la situación de excedencia y consecuentemente la baja en las RPFS.

En el supuesto de que dos o más personas que se encuentren en alguna de estas situaciones (niveles) estén interesadas en cubrir la vacante, primará el criterio de antigüedad recogida en la RPFS. Si este criterio no fuese suficiente para dirimir el conflicto de intereses, es decir, que la antigüedad resultase ser idéntica, se tendrán en cuenta los siguientes criterios, por el orden de prelación que se indica:

- Antigüedad en el servicio desde 1992.
- Número de hijos dependientes de la unidad familiar
- Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.

– En el caso de vacantes para conductores, estar en posesión de un permiso de conducir de categoría superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidiese la categoría del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

5. Siempre que la empresa tenga constancia de que dentro del nivel I (excedencias especiales) existan interesados en ocupar la plaza, se podrá limitar el proceso de comunicaciones detallado en el apartado 2 a dicho nivel, con el fin de acelerar la resolución del proceso de cobertura.

6. Siempre que la empresa tenga constancia de que dentro del nivel superior (excedencias especiales) no exista ninguna persona y en el nivel inmediatamente inferior existan una o varias personas que hayan manifestado su voluntad firme de ocupar la plaza, se podrá limitar el proceso de comunicaciones detallado en el apartado 2 a dichas personas, con el fin de acelerar la resolución del proceso de cobertura.

7. Realizados los procesos relativos a los niveles I y II anterior y en caso de que subsistan plazas vacantes, su cobertura se realizará conforme al siguiente procedimiento:

#### *Capataz de brigada*

- Los capataces de brigadas de corta duración.
- Los capataces de brigadas de larga duración.
- Las vacantes residuales se ofertarán al conductor encargado de la propia brigada y a los conductores encargados de las brigadas de menor duración temporal. A tal efecto se llevarán a cabo una

provees i exàmens per a avaluar les aptituds i les capacitats professionals dels aspirants.

Si després del procés anterior queden vacants, estos es convocaran a oferta pública per a la seu cobertura entre capatassos forestals titulats. A l'efecte es portaran a terme una sèrie de provees i exàmens mens per a avaluar les aptituds i les capacitats professionals dels aspirants.

En l'elaboració de les provees i exàmens abans mencionats participaran els membres de la Comissió de Seguiment.

#### *Conductor d'autobomba*

- Els conductors d'autobomba de curta duració.
- Els conductors d'autobomba de llarga duració.
- Les vacants residuals s'oferten a les següents categories professionals i en l'ordre de preferència que s'asseanya:

El conductor encarregat de la brigada on s'haja produït la vacant.

La resta dels conductors encarregats de curta duració de la província.

Els especialistes de la brigada on s'haja produït la vacant.

La resta dels especialistes de curta duració de la província.

El substitut de vacances de la brigada on s'haja produït la vacant.

La resta de substituts de vacances de la província.

#### *Conductor encarregat*

- Els conductors encarregats de curta duració.
- Els conductors encarregats de llarga duració.
- Les vacants residuals s'oferten a les següents categories professionals i en l'ordre de preferència que s'asseanya:

Els especialistes de la brigada on s'haja produït la vacant.

La resta d'especialistes de curta duració de la província.

El substitut de vacances de la brigada on s'haja produït la vacant.

La resta dels substituts de vacances de la província.

#### *Substitut de vacances*

- Els substituts de vacances.

– Les vacants residuals s'oferten directament a les següents categories professionals i en l'ordre de preferència que s'asseanya:

Els especialistes de la brigada on s'haja produït la vacant.

La resta dels especialistes de curta duració de la província.

– El requisit imprescindible per a poder accedir a una plaça vacante de substitut de vacances és estar en possessió del permís de conduir C1 o superior.

#### 20.3. Cobertura de vacants – Situacions d'excedència amb reserva de lloc de treball

Per a cobrir de forma provisional els llocs de treball ocupats per treballadors en situacions d'excedència especial, forçosa o voluntària per maternitat/paternitat es procedirà a oferir els llocs mencionats utilitzant els mateixos criteris que per a les vacants. Atesa la naturalesa d'estes cobertures, s'informarà als treballadors que puguen optar-hi de la provisionalitat d'estes.

Si durant una excedència provocada per alguna de les situacions abans al·ludides sorgixen vacants que siguin oferibles al treballador que realitzà la cobertura provisional de la dita excedència, estos li seran comunicades amb independència de la seua situació actual.

En el supòsit que el treballador que gaudisca d'estes excedències decidísse desvincular-se del servei de forma definitiva (baixa voluntària) o de forma transitòria voluntària i com a conseqüència d'això el lloc de treball que ocupava passa a situació de vacant, esta s'adjudicarà directament al treballador que estiga ocupant provisionalment (com a conseqüència de la cobertura vinculada a l'excedència) el dit lloc.

Per a cobrir de forma provisional el lloc o llocs de treball generats com a conseqüència de tot això es proposa utilitzar els criteris actualment en vigor per al procediment general de la cobertura de vacants

serie de provees y exámenes para evaluar las aptitudes y las capacidades profesionales de los aspirantes.

Si tras el proceso anterior quedasen vacantes, éstas se convocarán a oferta pública para su cobertura entre capataces forestales titulados. A tal efecto se llevarán a cabo una serie de provees y exámenes para evaluar las aptitudes y las capacidades profesionales de los aspirantes.

En la elaboración de las pruebas y exámenes antes mencionados participarán los miembros de la Comisión de Seguimiento.

#### *Conductor de autobomba*

- Los conductores de autobomba de corta duración.
- Los conductores de autobomba de larga duración.
- Las vacantes residuales se ofertarán a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

El conductor encargado de la brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de los conductores encargados de corta duración de la provincia.

Los especialistas de la brigada donde se ha producido la vacante.

El resto de los especialistas de corta duración de la provincia.

El sustituto de vacaciones de la brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de sustitutos de vacaciones de la provincia.

#### *Conductor encargado*

- Los conductores encargados de corta duración.
- Los conductores encargados de larga duración.
- Las vacantes residuales se ofertarán a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

Los especialistas de la brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de especialistas de corta duración de la provincia.

El sustituto de vacaciones de la brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de los sustitutos de vacaciones de la provincia.

#### *Sustituto de vacaciones*

- Los sustitutos de vacaciones.

– Las vacantes residuales se ofertarán directamente a las siguientes categorías profesionales y en el orden de preferencia que se señala:

Los especialistas de la brigada donde se haya producido la vacante.

El resto de los especialistas de corta duración de la provincia.

– El requisito imprescindible para poder acceder a una plaza vacante de sustituto de vacaciones es estar en posesión del permiso de conducir C1 o superior.

#### 20.3. Cobertura de vacantes – Situaciones de excedencia con reserva de puesto de trabajo

Para cubrir de forma provisional los puestos de trabajo ocupados por trabajadores en situaciones de excedencia especial, forzosa o voluntaria por maternidad/paternidad se procederá a ofertar los citados puestos utilizando los mismos criterios que para las vacantes. Dado la naturaleza de estas coberturas, se informará a los trabajadores que puedan optar a ellas de la provisionalidad de las mismas.

Si durante una excedencia provocada por alguna de las situaciones antes aludidas surgen vacantes que sean oferibles al trabajador que realiza la cobertura provisional de dicha excedencia, estas le serán comunicadas con independencia de su situación actual.

En el supuesto que el trabajador que disfruta de alguna de estas excedencias decida desvincularse del servicio de forma definitiva (baja voluntaria) o de forma transitoria voluntaria y como consecuencia de ello el puesto de trabajo que ocupaba pasa a situación de vacante, la misma se adjudicará directamente al trabajador que estuviese ocupando provisionalmente (como consecuencia de la cobertura vinculada a la excedencia) dicho puesto.

Para cubrir de forma provisional el puesto o puestos de trabajo generados como consecuencia de todo lo anterior se propone utilizar los criterios actualmente en vigor para el procedimiento general de la cobertura de vacantes

En el cas que el treballador en situació d'excedència torna al seu lloc de treball, tots els treballadors implicats en el procés d'este tipus de cobertures retornarien als seus llocs de treball originals, excepte aquell treballador que s'haja incorporat al servei per a cobrir el lloc provisional al qual no hagen volgut o pogut accedir treballadors fixos del servei.

Si el procés de cobertura descrit té una duració igual o superior a 2 campanyes, este últim treballador, la relació laboral del qual amb l'empresa seria a través d'un contracte d'interinitat, passaria a tenir la condició de fix del servei i quedaría en situació d'expectativa de destinació. Esta situació finalitzarà en la següent campanya, ja que les vacants generades li seran oferides o quan es produísca una vacant en alguna brigada de llarga duració a què puga optar.

Independentment del tipus de contracte, quan el treballador s'incorpore a les RPFS se li computarà l'antiguitat que haja generat com a conseqüència de la cobertura provisional realizada i se li consignarà la categoria del lloc de treball cobert, però no se li assignarà cap destinació.

**20.4. Cobertura de vacants – Situacions provocades per permutes entre treballadors d'igual categoria en època de menor risc i distinta categoria en època de major risc o per vacants de personal de llarga duració amb distintes categories en funció de l'època de menor o major risc**

Quan es produïx una permuta entre treballadors que tenen la mateixa categoria durant l'època de menor risc i distinta durant l'època de major risc s'origina una situació de "dèficit" en la brigada en què originàriament estava assignat el treballador de categoria de major risc superior.

Una situació semblant es produïx en aquella brigada en què hi ha un treballador que té una categoria en època de menor risc i una altra superior en època de major risc i causa baixa generant una vacant que és coberta per un treballador que té "únicalement" la categoria d'època de menor risc del treballador "ixent".

En ambdós casos es procedirà a resoldre la situació de "dèficit" abans al·ludida oferint la "plaça" de la categoria de major risc als components de la brigada que per la seua categoria tinguen possibilitat d'accendir-hi, utilitzant com a criteris de selecció els actualment en vigor per al procediment general de la cobertura de vacants

#### Article 21. Modificacions del servei

Quan es tinga coneixement que es produirà alguna modificació del servei es reunirà la Comissió de Seguiment. En la dita reunió s'estudiarà l'aplicació dels criteris recollits mes avant per als tres casos de modificació del servei previstos i es fixarà el termini d'aplicació.

Una vegada finalitzat el procés de modificació del servei, serà necessari actualitzar les RPFS afectades pel dit procés.

##### A) Increment del servei

En el cas que en alguna província es creen noves brigades de llarga duració, s'incrementa el nombre dels seus components o s'amplia el període d'activitat d'alguna d'elles, passant de curta a llarga duració, la crida als treballadors inclosos en les RPFS de la dita província es realitzarà mantenint les mateixes destinacions de la campanya anterior i oferint els nous llocs de treball als següents integrants de la RPFS de cada categoria professional, per l'ordre de prelació en què hi figuren.

##### B) Canvi d'ubicació de les brigades

Quan es produísca una modificació en la ubicació d'alguna de les brigades, els seus llocs de treball s'assignaran als treballadors que els estaven exercint, i la resta del personal es mantindrà en les mateixes destinacions de la campanya anterior.

Si com a conseqüència de l'assignació de la nova ubicació de la brigada es produïx la renúncia d'alguns dels treballadors afectats, els dits llocs de treball s'oferten als següents integrants de la RPFS de la mateixa categoria professional de la província en qüestió, per l'ordre de prelació en què hi figuren.

##### C) Reducció del servei

En el supuesto de que el trabajador en situación de excedencia regrese a su puesto de trabajo, todos los trabajadores implicados en el proceso de este tipo de coberturas retornarían a sus puestos de trabajo originales, salvo aquel trabajador que se hubiese incorporado al servicio para cubrir el puesto provisional al que no hubiesen querido o podido acceder trabajadores fijos del servicio.

Si el proceso de cobertura descrito tiene una duración igual o superior a 2 campañas, este último trabajador, cuya relación laboral con la empresa sería a través de un contrato de interinaje, pasaría a ostentar la condición de fijo del servicio y quedaría en situación de expectativa de destino. Esta situación finalizará en la siguiente campaña, ya que las vacantes generadas le serán ofertadas o cuando se produzca una vacante en alguna brigada de larga duración a la que pueda optar.

Independientemente del tipo de contrato, cuando el trabajador se incorpore a las RPFS se le computará la antigüedad que haya generado como consecuencia de la cobertura provisional realizada y se le consignará la categoría del puesto de trabajo cubierto, pero no se le asignará destino alguno.

**20.4. Cobertura de vacantes - Situaciones provocadas por permutas entre trabajadores de igual categoría en época de menor riesgo y distinta categoría en época de mayor riesgo o por vacantes de personal de larga duración con distintas categorías en función de la época de menor o mayor riesgo**

Cuando se produce una permuta entre trabajadores que tienen la misma categoría durante la época de menor riesgo y distinta durante la época de mayor riesgo se origina una situación de "déficit" en la brigada en la que originalmente estaba asignado el trabajador de categoría de mayor riesgo superior.

Una situación similar se produce en aquella brigada en la que existe un trabajador que tiene una categoría en época de menor riesgo y otra superior en época de mayor riesgo y causa baja generando una vacante que es cubierta por un trabajador que ostenta "únicamente" la categoría de época de menor riesgo del trabajador "saliente".

En ambos casos se procederá a resolver la situación de "déficit" antes aludida ofreciendo la "plaza" de la categoría de mayor riesgo a los componentes de la brigada que por su categoría tengan posibilidad de acceder a la misma, utilizando como criterios de selección los actualmente en vigor para el procedimiento general de la cobertura de vacantes

#### Artículo 21. Modificaciones del servicio

Cuando se tenga conocimiento de que se va a producir alguna modificación del servicio se reunirá la Comisión de Seguimiento. En dicha reunión se estudiará la aplicación de los criterios contemplados más adelante para los tres casos de modificación del servicio previstos y se fijará el plazo de aplicación.

Una vez finalizado el proceso de modificación del servicio, será necesario actualizar las RPFS afectadas por dicho proceso.

##### A) Incremento del servicio

En el supuesto de que en alguna provincia se creasen nuevas brigadas de larga duración, se incrementase el número de sus componentes o se ampliase el período de actividad de alguna de ellas, pasando de corta a larga duración, el llamamiento a los trabajadores incluidos en las RPFS de dicha provincia se realizará manteniendo sus mismos destinos de la campaña anterior y ofreciendo los nuevos puestos de trabajo a los siguientes integrantes de la RPFS de cada categoría profesional, por el orden de prelación que en ella figuren.

##### B) Cambio de ubicación de las brigadas

Cuando se produzca una modificación en la ubicación de alguna de las brigadas, sus puestos de trabajo se asignarán a los trabajadores que los venían desempeñando, manteniendo al resto del personal en los mismos destinos de la campaña anterior.

Si como consecuencia de la asignación de la nueva ubicación de la brigada se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afectados, dichos puestos de trabajo se ofrecerán a los siguientes integrantes de la RPFS de la misma categoría profesional de la provincia en cuestión, por el orden de prelación que en ella figuren.

##### C) Reducción del servicio

### C.1. Brigades de llarga duració.

En el cas que desaparega alguna brigada de llarga duració en una província, que es redusca el nombre de components d'alguna brigada o que es reduïsca el període de contractació, els llocs de treball que subsistisquen s'assignaran als treballadors de la manera següent:

– Una vegada ordenada la RPFS de cada categoria per antiguitat, es contrastarà la dita llista amb la nova relació de llocs de treball sorgida de la reducció del servei.

– S'anirà assignant, per ordre de prelació, a cada treballador d'eixa categoria la mateixa destinació que tenia abans de la desaparició de la/les brigada/es, tenint la precaució de deixar sense assignar un nombre de destinacions igual al nombre de llocs de treball desapareguts.

– Als treballadors que originàriament estigueren destinats a una o unes de les brigades desaparegudes se'ls mantindrà sense assignació temporal a l'espera de finalitzar el procés.

– Finalitzat el procés anteriorment descrit hauran de quedar sense assignació un nombre de treballadors igual al nombre de llocs de treball reduïts. Estos treballadors seran els que posseïsquen una menor antiguitat en la RPFS.

– Començarà aleshores l'assignació dels treballadors que originàriament estaven destinats a una o unes de les brigades desaparegudes. Esta assignació es farà també per ordre de major antiguitat, i el primer podrà optar a la totalitat de les destinacions sobrants, el segon a la totalitat excepte l'elegit pel primer i així successivament fins a l'últim, que només podrà elegir l'última destinació sobrant. La renúncia voluntària d'alguns d'estos treballadors als llocs de treball que se li oferixen suposaria la baixa en la RPFS. La comunicació de les destinacions que s'oferten a estos treballadors es farà per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, llevat que la Comissió de Seguiment convocada a l'efecte estime oportú emprar un altre tipus de comunicació per a accelerar el procés d'assignació.

El procés anterior haurà de tindre una duració no superior a quinze dies excepte causa de força major.

Els treballadors de brigades de llarga duració que s'hagen quedat sense lloc de treball per aplicació del procediment anteriorment descrit, seran assignats a les brigades de curta duració per mitjà del mateix procediment.

### C.2. Brigades de curta duració.

S'aplicarà el mateix procediment que en l'apartat C.1.

Els treballadors que, pels motius recollits en els apartats C.1. i C.2. del present article, queden sense lloc de treball durant la campanya, continuaran en el seu corresponent RPFS amb l'antiguitat que tinguin consolidada i tots els seus drets per a les campanyes successives.

Les crides recollides en este article i en el seu precedent es realitzaran per mitjà de comunicació escrita amb justificant de recepció. La renúncia voluntària d'un treballador a incorporar-se al servei, suposarà la seua baixa definitiva en la corresponent RPFS, amb la pèrdua de tots els seus drets.

### Article 22. Vigilància de la salut i aptitud per al treball

Tots els treballadors del Servei de Brigades Rurals d'Emergència que responden afirmativament a la crida i amb anterioritat a l'inici de la campanya, hauran de superar obligatoriament la corresponent prova d'aptitud física i reconeixement mèdic, a fi de determinar la seua idoneïtat per a l'acompliment de les funcions encomanades.

La dita prova d'aptitud i reconeixement mèdic seran realitzades per la mútua patronal de l'empresa, evitant que ambdues coincidiscen en el mateix dia, excepte per a brigades de curta duració que es portaran a terme en un sol dia.

Per a les brigades de llarga duració la prova d'aptitud física i el reconeixement mèdic es faran durant la jornada de treball. Si per raons organitzatives les dites proves s'han de realitzar fora de la dita jornada, es procedirà a compensar als treballadors conforme al que estableix l'article 26. Si es dóna la circumstància que el treballador ha d'utilitzar, per a acudir a estes proves, el seu vehicle, serà compensat conforme al que estableix el règim

### C.1. Brigadas de larga duración.

En el supuesto de que desaparezca alguna brigada de larga duración en una provincia, que se reduzca el número de componentes de alguna brigada o que se reduzca el período de contratación, los puestos de trabajo que subsistan se asignarán a los trabajadores de la siguiente manera:

– Una vez ordenada la RPFS de cada categoría por antigüedad, se contrastará dicha lista con la nueva relación de puestos de trabajo surgida de la reducción del servicio.

– Se irán asignando, por orden de prelación, a cada trabajador de esa categoría el mismo destino que tenía antes de la desaparición de la/s brigada/s, teniendo la precaución de dejar sin asignar un número de destinos igual al número de puestos de trabajo desaparecidos.

– A los trabajadores que originalmente estuviesen destinados a una/s de la/s brigada/s desaparecida/s se les mantendrá sin asignación temporal a la espera de finalizar el proceso.

– Finalizado el proceso anteriormente descrito deberán quedar sin asignación un número de trabajadores igual al número de puestos de trabajo reducidos. Estos trabajadores serán los que posean una menor antigüedad en la RPFS.

– Comenzará entonces la asignación de los trabajadores que originalmente estuviesen destinados a una/s de la/s brigada/s desaparecida/s. Esta asignación se hará también por orden de mayor antigüedad, pudiendo optar el primero a la totalidad de los destinos sobrantes, el segundo a la totalidad salvo el elegido por el primero y así sucesivamente hasta el último, que solo podrá elegir el último destino sobrante. La renuncia voluntaria de alguno de estos trabajadores a los puestos de trabajo que se le ofrecen supondría la baja en la RPFS. La comunicación de los destinos que se ofertan a estos trabajadores se hará mediante correo certificado con acuse de recibo, salvo que la Comisión de Seguimiento convocada al efecto estime oportuno emplear otro tipo de comunicación para acelerar el proceso de asignación.

El proceso anterior deberá tener una duración no superior a quince días salvo causa de fuerza mayor.

Los trabajadores de brigadas de larga duración que se hubiesen quedado sin puesto de trabajo por aplicación del procedimiento anteriormente descrito, serán asignados a las brigadas de corta duración mediante el mismo procedimiento.

### C.2. Brigadas de corta duración.

Se aplicará el mismo procedimiento que en el apartado C.1.

Los trabajadores que, por los motivos contemplados en los apartados C.1. y C.2. del presente artículo, quedasen sin puesto de trabajo durante la campaña, continuaran en su correspondiente RPFS con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

Los llamamientos contemplados en este artículo y en su precedente se realizarán mediante comunicación escrita con acuse de recibo. La renuncia voluntaria de un trabajador a incorporarse al servicio, supondrá su baja definitiva en la correspondiente RPFS, con la pérdida de todos sus derechos.

### Artículo 22. Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo

Todos los trabajadores del servicio de brigadas rurales de emergencia que respondan afirmativamente al llamamiento y con anterioridad al inicio de la campaña, deberán superar obligatoriamente la correspondiente prueba de aptitud física y reconocimiento médico, al objeto de determinar su idoneidad para el desempeño de las funciones encomendadas.

Dicha prueba de aptitud y reconocimiento médico serán realizadas por la mutua patronal de la empresa, evitando que ambas coincidan en el mismo día, salvo para brigadas de corta duración que se llevarán a cabo en un solo día.

Para las brigadas de larga duración la prueba de aptitud física y el reconocimiento médico se harán durante la jornada de trabajo. Si por razones organizativas dichas pruebas se tuviesen que realizar fuera de dicha jornada, se procederá a compensar a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 26. Si se diese la circunstancia de que el trabajador tuviese que utilizar, para acudir a esta pruebas, su vehículo, será compensado conforme a lo establecido

retributiu, en concepte d'import per km/desplaçament amb vehicle propi.

En el cas que un treballador no resulte apte per a realitzar les seues funcions com a conseqüència dels resultats del reconeixement mèdic i de la mencionada prova d'aptitud física, no podrà incorporar-se a la seu brigada durant la dita campanya, i es mantindrà fins a la pròxima en situació d'excedència especial i figurant en el seu RPFS amb l'antiguitat que tinga consolidada.

A estos efectes, es considerarà que un treballador no reuneix temporalment l'aptitud necessària per a l'exercici de les seues funcions quan es complisquen les tres condicions següents:

- Que no supere la primera prova d'aptitud física i el primer reconeixement mèdic.

- Que no supere la segona prova d'aptitud física i el segon reconeixement mèdic, per als quals serà citat vint dies després de tindre coneixement de la seu no aptitud provisional, com a conseqüència dels primers exàmens mèdics.

- Que realitzats els anteriors reconeixements i proves, no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificat expedít, sota la seu responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servei Valencià de Salut, en la que s'haurà de mencionar expressament el lloc de treball per al qual es considera apte.

Si en la següent campanya es torna a constatar la falta d'idoneïtat per a la realització de les seues funcions, causarà baixa definitiva en el servici i tindrà dret a una indemnització de 20 dies del salari real de l'any en curs per cada any complet de treball efectiu, es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any i es comptabilitzaran els dits serveis a partir de l'1 de gener de 1992.

Si al contrari, el treballador acredita l'aptitud necessària en la campanya següent, este s'incorporarà al lloc de treball en la seu brigada i es computarà a efecte d'antiguitat el temps que, provisionalment, ha romàs en situació de falta d'aptitud.

Atés que entre la superació de les proves d'aptitud (reconeixement mèdic i capacitat aeròbica) i l'inici de la campanya els treballadors poden trobar-se en situacions d'incapacitat temporal o aportar certificat oficial del Servei Valencià de Salut d'estar en situació semblant a esta que li impedisquen incorporar-se a la campanya en la data prevista, es procedirà a la reserva del seu lloc en la brigada fins que presente l'alta mèdica.

En estos supòsits i atenent la gravetat de la malaltia que ha provocat la situació d'incapacitat o assimilada a esta, el reingrés al lloc de treball després de l'alta mèdica es realitzarà atenent els condicionants següents:

- a) Reingrés immediat i sense necessitat de realitzar noves proves d'aptitud, quan la malaltia patida siga de caràcter lleu.

- b) Reingrés després de la superació d'unes noves proves d'aptitud, quan per la gravetat de la malaltia patida siga necessari constatar la possible existència de seqüèlies invalidants per al desenvolupament de les comeses pròpies de la seu categoria professional. En cas de superar-les el treballador serà compensat pels dies transcorreguts des de la presentació del comunicat d'alta mencionat o certificat oficial del Servei Valencià de Salut d'estar en situació assimilada fins al dia de la seu incorporació, conforme a la seu categoria professional.

Si el treballador no supera estos noves proves d'aptitud però és previsible la seu recuperació en el temps, es procedirà conforme al que establix l'apartat cinqué i següents del present article.

En el cas que davant la notorietat de les seqüèlies, el servei mèdic d'empresa estima que estes tenen caràcter permanent i sense possibilitat de recuperació, es procedirà a convocar la Comissió de Seguiment del present conveni per a acordar la seu baixa definitiva en el servici amb la consegüent indemnització, açò últim sense necessitat de realitzar noves proves d'aptitud en la campanya següent.

En ambdós dos casos, la realització de les noves proves d'aptitud hauran de comunicar-se a la Comissió de Seguiment amb antelació.

A fi de garantir el manteniment de l'aptitud física durant l'exercici del treball hauran de realitzar-se, amb caràcter obligatori, exerci-

en el régime retributivo, en concepte de importe por km/desplazamiento con vehículo propio.

En el supuesto de que un trabajador no resultase apto para realizar sus funciones como consecuencia de los resultados del reconocimiento médico y de la citada prueba de aptitud física, éste no podrá incorporarse a su brigada durante dicha campaña, manteniéndose hasta la próxima en situación de excedencia especial y figurando en su RPFS con la antigüedad que tuviese consolidada.

A estos efectos, se considerará que un trabajador no reúne temporalmente la aptitud necesaria para el desempeño de sus funciones cuando se cumplan las tres condiciones siguientes:

- Que no supere la primera prueba de aptitud física y el primer reconocimiento médico.

- Que no supere la segunda prueba de aptitud física y el segundo reconocimiento médico, para los que se le citará veinte días después de tener conocimiento de su no aptitud provisional, como consecuencia de los primeros exámenes médicos.

- Que realizados los anteriores reconocimientos y pruebas, no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo para el que se considera apto.

Si en la siguiente campaña se volviese a constatar la falta de idoneidad para la realización de sus funciones, causaría baja definitiva en el Servicio teniendo derecho a una indemnización de 20 días del salario real del año en curso por cada año completo de trabajo efectivo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y contabilizándose dichos servicios a partir del 1 de enero de 1992.

Si por el contrario, el trabajador acredite la aptitud necesaria en la siguiente campaña, éste se incorporaría al puesto de trabajo en su brigada computándose a efecto de antigüedad el tiempo que, provisionalmente, ha permanecido en situación de falta de aptitud.

Dado que entre la superación de las pruebas de aptitud (reconocimiento médico y capacidad aeróbica) y el inicio de la campaña los trabajadores pueden encontrarse en situaciones de incapacidad temporal o aportar certificación oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación similar a la misma que le impidan incorporarse a la campaña en la fecha prevista, se procederá a la reserva de su puesto en la Brigada hasta que presente la alta médica.

En estos supuestos y atendiendo a la gravedad de la dolencia que ha provocado la situación de incapacidad o assimilada a la misma, el reingreso al puesto de trabajo después del alta médica se realizará atendiendo a los siguientes condicionantes:

- a) Reingreso inmediato y sin necesidad de realizar nuevas pruebas de aptitud, cuando la dolencia padecida fuese de carácter leve.

- b) Reingreso tras la superación de unas nuevas pruebas de aptitud, cuando por la gravedad de la dolencia padecida fuese necesario constatar la posible existencia de secuelas invalidantes para el desarrollo de los cometidos propios de su categoría profesional. En caso de superarlas el trabajador será compensado por los días transcurridos desde la presentación del citado parte de alta o certificado oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación asimilada hasta el día de su incorporación, conforme a su categoría profesional.

Si el trabajador no superase estas nuevas pruebas de aptitud pero fuese previsible su recuperación en el tiempo, se procederá conforme a lo establecido en el apartado quinto y siguientes del presente artículo.

En el supuesto de que ante la notoriedad de las secuelas, el servicio médico de empresa estimase que las mismas tienen carácter permanente y sin posibilidad de recuperación, se procederá a convocar la Comisión de Seguimiento del presente convenio para acordar su baja definitiva en el servicio con la consiguiente indemnización, esto último sin necesidad de realizar nuevas pruebas de aptitud en la siguiente campaña.

En ambos casos, la realización de las nuevas pruebas de aptitud deberán comunicarse a la Comisión de Seguimiento con antelación.

Al objeto de garantizar el mantenimiento de la aptitud física durante el desempeño del trabajo deberán realizarse, con carácter

cicis físics adequats i, sempre que siga possible, en les instal·lacions públiques existents en les proximitats de la localitat de la base de la unitat, complementats amb altres que s'han d'efectuar en les zones d'actuació de la dita unitat.

L'empresa gestionarà les autoritzacions necessàries per a la disposició de les dites instal·lacions.

El contingut i els barems de la prova d'aptitud física es recull en l'annex núm. 1 del present conveni.

#### Article 23. Incorporació al treball

Els treballadors del Servei de Brigades Rurals d'Emergència, integrats en les corresponents RPFS que, havent realitzat la prova d'aptitud física i reconeixement mèdic, resulten idonis per a l'exercici de les seues funcions, s'incorporaran des de l'inici de la campanya a les brigades en què hagen quedat adscrits.

Per a això formalitzaran, amb caràcter previ, contracte de treball conforme a la modalitat estableida en l'article 15.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors, la duració de la qual s'ajustarà a la de la campanya que es tracte (curta o llarga duració) i en el qual haurà de figurar obligatòriament l'antiguitat consolidada en el servei des de 1994.

Igualment, esta última dada, es farà constar en el rebut de nòmina del treballador.

#### Article 24. Cobertura provisional de les situacions d'incapacitat temporal

Quan un treballador no puga realitzar la prova d'aptitud física i/o reconeixement mèdic per trobar-se en situació d'incapacitat temporal o aportar certificat oficial del Servei Valencià de Salut d'estar en situació assimilada a esta, se li reservarà el seu lloc de treball en la brigada que li corresponga fins que finalitze la dita situació.

Una vegada finalitzada la dita situació i abans de la seua incorporació al treball, se sotmetrà a la proves d'aptitud física i/o reconeixement mèdic corresponent.

Durant el període de baixa es procedirà a substituir el seu lloc en la unitat per un treballador amb contracte d'interinitat.

#### Article 25. Jornada laboral

La jornada de treball efectiu serà de 1.752 hores en còmput anual, distribuïdes de dilluns a diumenge i amb un descans setmanal de 48 hores continuades. Dins de la dita jornada queda inclòs el temps dedicat a la formació.

A efectes del dit còmput, les hores de jornada realitzades en festius tindran la consideració d'ordinàries.

El còmput de la jornada laboral diària, tant per al seu inici com per al seu acabament, es portarà a terme des del lloc de reunió de la brigada.

S'establixen trenta minuts de descans per a l'entrepà, que es computaran com a temps de treball efectiu.

Quant a la menjada, es determinaran uns períodes de descans per a fer-la que variaran en raó a l'hora d'inici de la jornada diària.

A estos efectes, els treballadors disposaran d'una hora dins de la seua jornada laboral. Durant els sis mesos següents a la data d'inici de la denominada "Pasqua Verda", mitja hora del temps dedicat a la menjada serà computada com de treball efectiu i en els restants sis mesos de l'any, la totalitat del període dedicat a la menjada (1 hora) es computarà com a temps efectiu de treball.

Durant l'hora de la menjada haurà de quedar garantida l'operativitat immediata dels treballadors per a atendre les possibles emergències que es produïsquen en el dit període de temps i este es realitzarà en llocs adequats, entenent-se com tals els establiments d'hostaleria.

#### Article 26. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària tota aquella que sobrepassa la jornada laboral diària de 8 hores o l'establida en el calendari laboral per a cada tipus d'unitat.

El temps de treball emprat per a atendre situacions d'emergència, quan el treballador haja sigut mobilitzat fora de la seua jornada

obligatori, exercicis físicos adecuados y, siempre que sea posible, en las instalaciones públicas existentes en las proximidades de la localidad de la base de la unidad, complementados con otros a efectuar en las zonas de actuación de dicha unidad.

La empresa gestionará las autorizaciones necesarias para la disposición de dichas instalaciones.

El contenido y baremos de la prueba de aptitud física se recoge en el anexo nº 1 del presente convenio.

#### Artículo 23. Incorporación al trabajo

Los trabajadores del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia, integrados en las correspondientes RPFS que, habiendo realizado la prueba de aptitud física y reconocimiento médico, resultasen idóneos para el ejercicio de sus funciones, se incorporarán desde el inicio de la campaña a las brigadas en las que hubiesen quedado adscritos.

Para ello formalizarán, con carácter previo, contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15.1 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración se ajustará a la de la campaña de que se trate (corta o larga Duración) y en el que deberá figurar obligatoriamente la antigüedad consolidada en el servicio desde 1994.

Igualmente, este último dato, se hará constar en el recibo de nómina del trabajador.

#### Artículo 24. Cobertura provisional de las situaciones de incapacidad temporal

Cuando un trabajador no pudiese realizar la prueba de aptitud física y/o reconocimiento médico por encontrarse en situación de incapacidad temporal o aportar certificación oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación asimilada a la misma, se le reservará su puesto de trabajo en la brigada que le corresponda hasta que finalice dicha situación.

Una vez finalizada dicha situación y antes de su incorporación al trabajo, se someterá a la pruebas de aptitud física y/o reconocimiento médico correspondiente.

Durante el período de baja se procederá a sustituir su puesto en la unidad por un trabajador con contrato de interinidad.

#### Artículo 25. Jornada laboral

La jornada de trabajo efectivo será de 1.752 horas en cómputo anual, distribuidas de lunes a domingo y con un descanso semanal de 48 horas continuadas. Dentro de dicha jornada queda incluido el tiempo dedicado a la formación.

A efectos de dicho cómputo, las horas de jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

El cómputo de la jornada laboral diaria, tanto para su inicio como para su finalización, se llevará a cabo desde el lugar de reunión de la brigada.

Se establecen treinta minutos de descanso para el bocadillo, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

En cuanto a la comida, se determinarán unos períodos de descanso para su realización que variarán en razón a la hora de inicio de la jornada diaria.

A estos efectos, los trabajadores dispondrán de una hora dentro de su jornada laboral. Durante los seis meses siguientes a la fecha de inicio de la denominada "Pascua Verde", media hora del tiempo dedicado a la comida será computada como de trabajo efectivo y en los restantes seis meses del año, la totalidad del período dedicado a la comida (1 hora) se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Durante la hora de la comida deberá quedar garantizada la operatividad inmediata de los trabajadores para atender las posibles emergencias que se produzcan en dicho período de tiempo y la misma se realizará en lugares adecuados, entendiéndose como tales los establecimientos de hostelería.

#### Artículo 26. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobreponga la jornada laboral diaria de 8 horas o la establecida en el calendario laboral para cada tipo de unidad.

El tiempo de trabajo empleado para atender situaciones de emergencia, cuando el trabajador hubiese sido movilizado fuera de

de treball, es pagarà al valor establert per a les hores extraordinàries, inclosos els trenta minuts emprats en la constitució de les brigades. Durant els mesos de juliol, agost i setembre, les primeres 15 hores que s'utilitzen en estes mobilitzacions s'amortitzaran a càrrec del complement de major dedicació.

El valor de les hores extraordinàries de cada categoria professional s'incrementarà en el mateix percentatge en què ho faça la massa salarial. L'import del mòdul de les hores extraordinàries queda recollit en l'annex núm. 3.

Per al còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador es registrà dia a dia i es totalitzarà mensualment, estes es pagaran en la nòmina del mes següent al de la seua realització.

A opció del treballador, les hores extraordinàries generades es podran compensar per temps lliure. La dita compensació es realitzarà a raó d'1,5 hores de descans per cada hora extraordinària treballada i el seu gaudi tindrà lloc a partir de la seua acumulació en jornades completes de treball, els dies concrets s'hauran de sol·licitar amb un mes d'antelació.

Si hi ha coincidència en les dates de gaudi de les compensacions mencionades entre diversos treballadors d'una mateixa brigada, s'atendran les sol·licituds per l'ordre cronològic de la seua presentació, i s'haurà de mantindre i salvaguardar, en tot cas, l'operativitat de la brigada.

A estos efectes, es considera operativa una brigada quan estiga composta per un mínim de quatre membres.

#### Article 27. Canvis de torn

Amb notificació prèvia a l'empresa, suscrita pels treballadors interessats, podran efectuar-se canvis de torns per un període màxim de dos dies en el mes.

#### Article 28. Permutes

De mutu acord, els treballadors podran sol·licitar a l'empresa la permuta dels seus llocs de treball.

En cas de coincidir les categories professionals i el període de contractació, es procedirà de forma automàtica a la seua formalització.

En el cas que la permuta se sol·licite entre treballadors que tenen la mateixa categoria durant l'època de menor risc i distinta categoria durant l'època de major risc, la dita sol·licitud es resoldrà atenent les categories que es tenien en l'època de menor risc.

D'ambdues modalitats de permutes s'informarà posteriorment a la Comissió de Seguiment.

En qualsevol altre tipus de sol·licitud de permuta distinta a les anteriors, esta haurà de ser estudiada prèviament a la seua resolució per la Comissió de Seguiment.

#### Article 29. Calendari laboral

El calendari laboral del personal adscrit al Servici de Brigades Rurals d'Emergència, que realitzarà la direcció de l'empresa, recollirà els torns de treball així com els períodes de vacances referents a l'any en curs. El treballador coneixerà el referit calendari abans d'iniciar la relació laboral.

#### Article 30. Règim retributiu

Les percepcions econòmiques dels treballadors del Servici de Brigades Rurals d'Emergència hauran d'estar integrades en alguns dels conceptes següents:

##### A. Percepcions salarials.

1. Salari base
2. Complements salarials.
  - 2.1. De lloc de treball.
    - 2.1.1. Complement professional del servici.
    - 2.1.2. Complement de localització.
  - 2.2. Per quantitat o qualitat de treball.
    - 2.2.1. Complement de major dedicació.
    - 2.2.2. Hores extraordinàries.
  - 2.3. De venciment superior al mes.
    - 2.3.1. Pagues extraordinàries.

su jornada de trabajo, se abonará al valor establecido para las horas extraordinarias, incluidos los treinta minutos empleados en la constitución de las brigadas. Durante los meses de julio, agosto y septiembre, las primeras 15 horas que se utilicen en estas movilizaciones se amortizarán con cargo al complemento de mayor dedicación.

El valor de las horas extraordinarias de cada categoría profesional se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial. El importe del módulo de las horas extraordinarias queda recogido en el anexo nº 3.

Para el cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente, abonándose las mismas en la nómina del mes siguiente al de su realización.

A opción del trabajador, las horas extraordinarias generadas se podrán compensar por tiempo libre. Dicha compensación se realizará a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada y el disfrute del mismo tendrá lugar a partir de su acumulación en jornadas completas de trabajo, debiéndose solicitar los días concretos con un mes de antelación.

De existir coincidencia en las fechas de disfrute de las citadas compensaciones entre varios trabajadores de una misma brigada, se atenderán las solicitudes por el orden cronológico de su presentación, debiéndose mantener y salvaguardar, en todo caso, la operatividad de la brigada.

A estos efectos, se considera operativa una brigada cuando esté compuesta por un mínimo de cuatro miembros.

#### Artículo 27. Cambios de turno

Previa notificación a la empresa, suscrita por los trabajadores interesados, podrán efectuarse cambios de turnos por un período máximo de dos días en el mes.

#### Artículo 28. Permutas

De mutuo acuerdo, los trabajadores podrán solicitar a la empresa la permuta de sus puestos de trabajo.

En caso de coincidir las categorías profesionales y el periodo de contratación, se procederá de forma automática a su formalización.

En el supuesto de que la permuta se solicite entre trabajadores que tienen la misma categoría durante la época de menor riesgo y distinta categoría durante la época de mayor riesgo, dicha solicitud se resolverá atendiendo a las categorías ostentadas en la época de menor riesgo.

De ambas modalidades de permutas se informará posteriormente a la Comisión de Seguimiento.

En cualquier otro tipo de solicitud de permuta distinta a las anteriores, la misma deberá ser estudiada previamente a su resolución por la Comisión de Seguimiento.

#### Artículo 29. Calendario laboral

El calendario laboral del personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia, a realizar por la dirección de la empresa, recogerá los turnos de trabajo así como los períodos vacacionales referentes al año en curso. El trabajador conocerá el referido calendario antes de iniciar la relación laboral.

#### Artículo 30. Régimen retributivo

Las percepciones económicas de los trabajadores del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia habrán de estar integradas en algunos de los siguientes conceptos:

##### A. Percepciones salariales.

1. Salario base
2. Complementos salariales.
  - 2.1. De puesto de trabajo.
    - 2.1.1. Complemento profesional del servicio.
    - 2.1.2. Complemento de localización.
  - 2.2. Por cantidad o calidad de trabajo.
    - 2.2.1. Complemento de mayor dedicación.
    - 2.2.2. Horas extraordinarias.
  - 2.3. De vencimiento superior al mes.
    - 2.3.1. Pagas extraordinarias.

### B. Percepcions extrasalarials.

1. Plus de menjada.
2. Plus de transport.
3. Import km per desplaçament amb vehicle propi
4. Manutenció per desplaçament

En l'annex núm. 3 adjunt al present conveni, s'establixen els valors dels distints conceptes econòmics per a l'any 2003.

### Article 31. Complement professional del servei

Ateses les especials característiques que comporta la prestació del servei, s'establix un complement professional per categories que retribuïx les situacions següents:

– Nocturnitat i torns: Es considera treball nocturn el realitzat entre les 22 hores i les 06 hores del dia següent.

La jornada de treball en torn de nit no podrà excedir de vuit hores diàries de mitjana en un període de quinze dies i, en cap cas, el treballador romandrà en el dit torn més de dues setmanes consecutives.

– Disponibilitat: Declarada una situació d'emergència durant el desenvolupament de la jornada laboral ordinària, el treballador haurà de continuar prestant els seus serveis en acabar esta, sempre que persistisca la citada situació d'emergència.

– Responsabilitat i dificultat tècnica: En raó a les peculiaritats i condicions exigides pel lloc de treball.

### Article 32. Complement de localització

El complement de localització s'establix a fi de retribuir als treballadors de totes les categories professionals pel fet que, produïda una situació d'emergència i estant el treballador fora de la jornada laboral, estiga localitzable per l'empresa i s'incorpore al seu brigada en un termini màxim de trenta minuts.

Si el treballador no pot ser localitzat per l'empresa en estos supòsits d'emergència, el dit complement sofrirà una minva semblant a la proporció existent entre les faltes d'incorporació i el total de situacions d'emergència que hagen requerit la seua presència al llarg d'un mes.

Mentre no s'establissen els torns de guàrdies localitzades per a cada brigada, el complement mencionat es reduirà en un 25% per cada falta de localització que es produísca mensualment.

A fi de garantir la localització del personal en el temps abans establít, l'empresa podrà determinar en cada cas el sistema de comunicació que considere oportú, el treballador estarà obligat a utilitzar-lo en els termes que s'establissen i l'empresa haurà de garantir l'efectivitat de la dita localització.

### Article 33. Complement de major dedicació

El complement per major dedicació dels mesos de juliol, agost i setembre, implicarà la possible realització de 15 hores més de jornada per mes per a atendre les necessitats del servei.

La percepció d'aquest complement no obliga a la realització efectiva de les hores assenyalades, llevat que ho requerisca el servei.

Les dites hores no es podran acumular d'un mes a un altre, i el seu còmput i la seua obligatorietat s'extingiran en acabar cada mes, moment en qual haurà de procedir-se a la seua liquidació.

### Article 34. Pagues extraordinàries

Els treballadors perceben anualment dues pagues extraordinàries en els mesos de juny i desembre, els imports de les quals s'establixen en l'annex núm. 3 del present conveni.

Les dites pagues extraordinàries es perceben en els mesos indicats o, si és el cas, a l'acabament del contracte de treball en la part proporcional que corresponga pel temps treballat per a les brigades de curta duració.

### Article 35. Plus de transport i menjada

A fi de compensar les despeses que han d'efectuar els treballadors com a conseqüència de la seua activitat laboral, es pagaran mensualment a tots els treballadors un plus de transport i un plus de menjada de caràcter indemnitzatori.

### B. Percepciones extrasalariales.

1. Plus de comida.
2. Plus de transporte.
3. Importe km por desplazamiento con vehículo propio
4. Manutención por desplazamiento

En el anexo nº 3 adjunto al presente convenio, se establecen los valores de los distintos conceptos económicos para el año 2003.

### Artículo 31. Complemento profesional del servicio

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del servicio, se establece un complemento profesional por categorías que retribuye las siguientes situaciones:

– Nocturnidad y turnicidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

La jornada de trabajo en turno de noche no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de quince días y, en ningún caso, el trabajador permanecerá en dicho turno más de dos semanas consecutivas.

– Disponibilidad: Declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios a la finalización de la misma, siempre que persista la citada situación de emergencia.

– Responsabilidad y dificultad técnica: En razón a las peculiaridades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo.

### Artículo 32. Complemento de localización

El complemento de localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todas las categorías profesionales por el hecho de que, producida una situación de emergencia y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su brigada en un plazo máximo de treinta minutos.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en tales supuestos de emergencia, dicho complemento sufriría una merma similar a la proporción existente entre las faltas de incorporación y el total de situaciones de emergencia que hayan requerido su presencia a lo largo de un mes.

Hasta tanto no se establezcan los turnos de guardias localizadas para cada brigada, el citado complemento se reducirá en un 25% por cada falta de localización que se produzca mensualmente.

Con el fin de garantizar la localización del personal en el tiempo antes establecido, la empresa podrá determinar en cada caso el sistema de comunicación que considere oportuno, estando obligado el trabajador a su utilización en los términos que se establezcan, debiendo la empresa garantizar la efectividad de dicha localización.

### Artículo 33. Complemento de mayor dedicación

El complemento por mayor dedicación de los meses de julio, agosto y septiembre, implicará la posible realización de 15 horas más de jornada por mes para atender las necesidades del servicio.

La percepción de este complemento no obliga a la realización efectiva de las horas señaladas, salvo que lo requiera el servicio.

Dichas horas no se podrán acumular de un mes a otro, extinguéndose su cómputo y su obligatoriedad al finalizar cada mes, en cuyo momento deberá procederse a su liquidación.

### Artículo 34. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, cuyos importes se establecen en el anexo nº 3 del presente convenio.

Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses indicados o, en su caso, a la finalización del contrato de trabajo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado para las brigadas de corta duración.

### Artículo 35. Pluses de transporte y comida

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, se abonará mensualmente a todos los trabajadores un plus de transporte y un plus de comida de carácter indemnizatorio.

### Article 36. Garanties del personal que conduïx al servici de l'empresa

Les infraccions de trànsit i les responsabilitats que se'n deriven seran per compte de l'empresa quan esta siga la responsable de la infracció i per compte de la persona que en eixos moments conduceix el vehicle, quan la infracció es dega a causes imputables a ella.

### Article 37. Excedències

A més de les situacions recollides en l'article 10 de disposicions comunes, per al personal adscrit al Servici de Brigades Rurals d'Emergència es recullen les següents situacions específiques relatives a excedències especials

L'excedència especial s'aplicarà en les situacions següents:

a) Quan a conseqüència de les modificacions del servei previstes en l'article 21 del present conveni, no siga possible assignar al treballador el seu lloc de treball durant una determinada campanya, este passarà a la situació d'excedència especial amb dret preferent al seu reingrés en la primera vacant de la mateixa categoria que es produísca en la seua província.

b) Quan a conseqüència de no haver superat les proves d'aptitud física i/o reconeixements mèdics previstos en l'article 10 del present conveni, no siga possible que el treballador s'incorpore al seu lloc de treball durant una determinada campanya, este passarà a la situació d'excedència especial mantenint el dret a la crida en la següent campanya als efectes de constatar novament l'aptitud requerida per a exercir el seu lloc de treball.

c) Si no s'acredita la dita aptitud, acabarà la situació d'excedència especial i causarà baixa en el servei amb la indemnització prevista en el mencionat article.

d) Quan el treballador s'incorpore a llocs de treball en organismes de la Generalitat Valenciana o dels seus Consorcis Provincials de Bombers, relacionats amb el servei essencial de Brigades Rurals d'Emergència. La duració d'esta excedència serà pel temps que subsistisca la situació que l'ha originat sense que puga superar el màxim de dues campanyes; el treballador haurà de reincorporar-se al servei dins del mes següent al de l'acabament d'esta. Durant el dit temps, el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball consignat en la RPFS corresponent, i no li serà computat a efectes d'antiguitat.

### Article 38. Comissions de servei

S'entén per comissió de servei aquella situació generada quan per part de la Generalitat Valenciana o dels Consorcis Provincials de Bombers es requereix que una sèrie de treballadors fixos del servei passen a dependre orgànicament dels dits organismes mantinent la seua relació laboral amb TRAGSA.

Una vegada produït el requeriment anteriorment al·ludit, la Comissió de Seguiment estableixerà els criteris que s'han de seguir per a decidir qui treballador o treballadors passarien a la situació de comissió de servei, basant-se en els punts següents:

– Figurar en la RPFS amb categoria adequada al nou lloc de treball a ocupar durant la comissió de servei.

– Tindre una antiguitat en el servei d'almenys 2 campanyes.

Les proves a realitzar pels candidats serien:

- Un test psicotècnic.
- Una prova de coneixements.

A més, l'antiguitat consignada en la RPFS es baremarà i es tindrà en compte a l'hora de realitzar el procés de selecció, en el qual participarà des del seu inici la Comissió de Seguiment.

El temps que dure la comissió de servei es computarà com antiguitat en la RPFS.

El déficit en els llocs de treball d'una brigada generats per una comissió de servei seran coberts de forma provisional pel personal de la categoria immediatament inferior d'aixa mateixa brigada amb criteris anàlegs als establits en l'article 20., epígraf 2 d'este conveni

### Artículo 36. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa

Las infracciones de tráfico y las responsabilidades derivadas de las mismas serán por cuenta de la empresa cuando ésta sea la responsable de la infracción y por cuenta de la persona que en esos momentos conduzca el vehículo, cuando la infracción se deba a causas imputables a ella.

### Artículo 37. Excedencias

Además de las situaciones contempladas en el artículo 10 de disposiciones comunes, para el personal adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia se contemplan las siguientes situaciones específicas relativas a excedencias especiales

La excedencia especial se aplicará en las siguientes situaciones:

a) Cuando a consecuencia de las modificaciones del servicio previstas en el artículo 21 del presente convenio, no sea posible asignar al trabajador su puesto de trabajo durante una determinada campaña, éste pasará a la situación de excedencia especial con derecho preferente a su reingreso en la primera vacante de la misma categoría que se produzca en su provincia.

b) Cuando a consecuencia de no haber superado las pruebas de aptitud física y/o reconocimientos médicos previstos en el artículo 10 del presente convenio, no sea posible que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo durante una determinada campaña, éste pasará a la situación de excedencia especial manteniendo el derecho al llamamiento en la siguiente campaña a los efectos de constatar nuevamente la aptitud requerida para desempeñar su puesto de trabajo.

c) De no acreditarse dicha aptitud, finalizaría la situación de excedencia especial causando baja en el servicio con la indemnización prevista en el mencionado artículo.

d) Cuando el trabajador se incorpore a puestos de trabajo en organismos de la Generalitat Valenciana o Consorcios Provinciales de Bomberos de la misma, relacionados con el servicio esencial de Brigadas Rurales de Emergencia. La duración de esta excedencia será por el tiempo que subsista la situación que la ha originado sin que pueda superar el máximo de dos campañas; debiendo el trabajador reincorporarse al servicio dentro del mes siguiente al de la finalización de la misma. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo consignado en la RPFS correspondiente, no siéndole computado a efectos de antigüedad.

### Artículo 38. Comisiones de servicio

Se entiende por comisión de servicio aquella situación generada cuando por parte de la Generalitat Valenciana o de los Consorcios Provinciales de Bomberos se requiera que una serie de trabajadores fijos del servicio pasen a depender orgánicamente de dichos organismos manteniendo su relación laboral con TRAGSA.

Producido el requerimiento anteriormente aludido, la Comisión de Seguimiento establecerá los criterios a seguir para decidir que trabajador o trabajadores pasarían a la situación de comisión de servicio, en base a los siguientes puntos:

– Figurar en la RPFS con categoría adecuada al nuevo puesto de trabajo a ocupar durante la comisión de servicio.

– Tener una antigüedad en el servicio de al menos 2 campañas.

Las pruebas a realizar por los candidatos serían:

- Un test psicotécnico.
- Una prueba de conocimientos.

Además, la antigüedad consignada en la RPFS se baremará y se tendrá en cuenta a la hora de realizar el proceso de selección, en el cual participará desde su inicio la Comisión de Seguimiento.

El tiempo que dure la comisión de servicio se computará como antigüedad en la RPFS.

El déficit en los puestos de trabajo de una brigada generados por una comisión de servicio serán cubiertos de forma provisional por el personal de la categoría inmediatamente inferior de esa misma brigada con criterios análogos a los establecidos en el artículo 20., epígrafe 2 de este convenio

### Article 39. Permanència en actuacions d'emergència

El temps de permanència en actuacions d'emergència del treballador no superarà les dotze hores continuades, inclòs el temps de desplaçaments, i serà responsabilitat de l'empresa disposar dels mitjans necessaris per a efectuar la retirada d'aquells treballadors que es troben en la dita situació.

L'empresa habilitarà zones de descans i el suport logístic necessari per als treballadors quan estos, fins i tot havent-se efectuat el seu relleu, per necessitats del servei no puguen abandonar la zona de l'actuació d'emergència.

Així mateix, l'empresa procurarà disposar dels mitjans necessaris per a la incorporació a la brigada d'aquells treballadors que, havent complit el seu període de descans setmanal, i trobant-se la seua dotació en una actuació d'emergència, hagen de fer-ho substituint els integrants que comencen eixe dia el seu període de descans setmanal.

Si no és així per qualsevol causa, el treballador que havent acudit al punt de trobada del seu brigada no s'hi puga incorporar, perdrà els seus conceptes salarials íntegrament.

### DISPOSICIO TRANSITORIA SEGONA (Brigades Rurals d'Emergència)

Les activitats d'emergència, distintes de les d'extinció d'incendis forestals, a les quals es referix l'article 1 d'este conveni s'incorporaran al servei conforme a un pla d'implantació en què es reculla, sempre que siga possible, un calendari d'actuacions, s'hagen realitzat les evaluacions dels riscos que comporten cada una de les noves activitats, s'haja impartit la formació necessària i s'haja dotat les brigades dels equipaments adequats.

La implantació es farà progressivament en les diferents brigades; si bé, des de l'entrada en vigor del present conveni, estes realitzaran aquelles activitats d'emergència que no representen riscos addicionals ni requerisquen de formació ni d'equipaments específics.

### DISPOSICIO FINAL (Brigades Rurals d'Emergència)

Única. Per a facilitar l'aplicació de la subrogació prevista en l'Acord subscrit entre la Conselleria de Presidència del Govern Valencià i els sindicats CCOO i UGT, de data 11 de setembre de 1997, TRAGSA es compromet, en el moment en què no li siga encomanat el servei o part d'este, a entregar a l'empresa, entitat o organisme que la succeísca en la gestió, la documentació següent relativa al personal afectat:

– Les RPFS vigents en el moment de la subrogació amb: nom i cognoms, número d'affiliació a la Seguretat Social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari de treball, modalitat contractual, període de gaudi de vacances i, si és el cas, duració del mandat com a representant legal dels treballadors.

- Relació del personal en situació d'excedència.
- Relació de la resta del personal afectat per la subrogació amb les mateixes dades recollides en les RPFS.

– Fotocòpia del conveni col·lectiu i de les actes d'aplicació d'este.

– Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament en les quotes a la Seguretat Social dels treballadors afectats per la subrogació.

– Fotocòpia dels fulls de salari dels sis últims mesos, del contracte de treball i del rebut de liquidació-quitança.

– Fotocòpia dels TC1 i TC2 de cotització a la Seguretat Social corresponents als últims sis mesos.

La dita documentació haurà d'estar en possessió de l'administració autonòmica, de la Comissió de Seguiment i de l'empresa, organisme o entitat successor de TRAGSA, abans de la data de l'inici de la gestió del servei per esta última, procurant que la dita entrega s'efectue en reunió conjunta de les parts afectades.

### Artículo 39. Permanencia en actuaciones de emergencia

El tiempo de permanencia en actuaciones de emergencia del trabajador no superará las doce horas continuadas, incluido el tiempo de desplazamientos, siendo responsabilidad de la empresa disponer de los medios necesarios para efectuar la retirada de aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación.

La empresa habilitará zonas de descanso y el apoyo logístico necesario para los trabajadores cuando los mismos, aún habiéndose efectuado su relevo, por necesidades del servicio no puedan abandonar la zona de la actuación de emergencia.

Así mismo la empresa procurará disponer de los medios necesarios para la incorporación a la brigada de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido su periodo de descanso semanal, y hallándose su dotación en una actuación de emergencia, deban hacerlo sustituyendo a los integrantes que empiecen ese día su periodo de descanso semanal.

En caso de no ser así por cualquier causa, el trabajador que habiendo acudido al punto de encuentro de su brigada no pueda incorporarse a la misma, percibirá sus conceptos salariales íntegramente.

### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA (Brigadas Rurales de Emergencia)

Las actividades de emergencia, distintas de las de extinción de incendios forestales, a las que se refiere el artículo 1 de este convenio se incorporarán al servicio conforme a un plan de implantación en el que se recoja, siempre que sea posible, un calendario de actuaciones, se hayan realizado las evaluaciones de los riesgos que comporten cada una de las nuevas actividades, se haya impartido la formación precisa y se haya dotado a las brigadas de los equipamientos adecuados.

La implantación se hará progresivamente en las diferentes brigadas; si bien, desde el entrada en vigor del presente convenio, éstas realizarán aquellas actividades de emergencia que no representen riesgos adicionales ni requieran de formación ni de equipamientos específicos.

### DISPOSICION FINAL (Brigadas Rurales de Emergencia)

Única. Para facilitar la aplicación de la subrogación prevista en el Acuerdo alcanzado entre la Conselleria de Presidencia del Gobierno Valenciano y los sindicatos CCOO y UGT, de fecha 11 de septiembre de 1997, TRAGSA se compromete, en el momento en que no le sea encomendado el servicio o parte del mismo, a entregar a la empresa, entidad u organismo que la suceda en la gestión, la siguiente documentación relativa al personal afectado:

– Las RPFS vigentes en el momento de la subrogación con: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario de trabajo, modalidad contractual, período de disfrute de vacaciones y, en su caso, duración del mandato como representante legal de los trabajadores.

- Relación del personal en situación de excedencia.
- Relación del resto del personal afectado por la subrogación con los mismos datos recogidos en las RPFS.

– Fotocopia del convenio colectivo y de las actas de aplicación del mismo.

– Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la subrogación.

– Fotocopia de las hojas de salarios de los seis últimos meses, del contrato de trabajo y del recibo de liquidación-finiquito.

– Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los últimos seis meses.

Dicha documentación deberá estar en posesión de la administración autonómica, de la Comisión de Seguimiento y de la empresa, organismo o entidad sucesora de TRAGSA, con anterioridad a la fecha del inicio de la gestión del servicio por esta última, procurando que dicha entrega se efectúe en reunión conjunta de las partes afectadas.

Per la seua banda, TRAGSA procedirà a liquidar a tots els treballadors els conceptes salariais que els dega fins al moment del canvi de titularitat, sense que corresponga indemnització per l'acabament de la gestió del servici.

**Annex núm. 2  
Proves d'aptitud física  
(Brigades Rurals d'Emergència)**

**Proves d'aptitud física (Brigades Rurals d'Emergència)**

L'aptitud física dels treballadors per a la realització de les activitats requerides pel Servici d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres Actuacions d'Emergència a la Comunitat Valenciana s'acreditarà per mitjà de la capacitat aeròbica, conforme a les proves recollides en el present annex.

La capacitat aeròbica és el cabal màxim d'oxigen que es pot captar a través del sistema respiratori i seguidament, transportar a tots els músculs del cos pel sistema circulatori.

L'assimilació d'oxigen és el factor bàsic que limita la capacitat per a realitzar l'esforç requerit per un treball, ja que els músculs necessiten un aprovisionament continu durant este; com més eficient siga el sistema de captació i de transport d'oxigen, millor es pot realitzar el treball físic.

A més d'una adequada aportació d'oxigen, la realització de treballs físics requerix també una aptitud muscular suficient, que es manifesta en la força, agilitat, reflexos, equilibri i habilitat.

Per a contrastar l'aptitud física dels treballadors del servei s'emprarà l'anomenada "Prova del banc" amb la qual es determina la seu capacitat aeròbica. Per a sotmetre's a esta prova els treballadors no tindran limitades cap de les seues funcions mecàniques.

En la seu realització s'empra un banc de 40 cm d'alçada per a homes i de 33 cm per a dones, al qual es pujarà i baixarà a raó de 90 moviments per minut (25,5 vegades/minut) durant un període de 5 minuts.

El ritme es marca amb un aparell denominat "metrònom". Una vegada finalitzat este temps, la persona que ha realitzat l'exercici reposarà 15 segons, després d'això se li prendrà el pols, després d'això se li prendrà el pols durant uns altres 15 segons.

Amb les dades obtingudes, es passa a les taules que s'adjunten en les quals es determina la capacitat aeròbica. El valor mínim exigible de la capacitat aeròbica per als treballadors del servei és de 40, es consideren com "no aptes" els que no l'aconseguixen.

Prèviament a la realització d'esta prova es recolliran les dades següents: pols en repòs, edat i pes, a més d'aquells altres que resulten aconsellables per a evitar riscos al treballador que s'hi sotmeta.

És recomanable fer la prova del banc en lloc ampli i amb una temperatura de 20 a 25 °C.

(La prova del banc va ser aprovada per la Comissió Tècnica de Normalització Sobre Incendis Forestals en la reunió de 17 de març de 1993. Recomanació CTN-ICONA/CCAA NÚM. 1/93)

Por su parte, TRAGSA procederá a liquidar a todos los trabajadores los conceptos salariales que les adeude hasta el momento del cambio de titularidad, sin que corresponda indemnización por la finalización de la gestión del servicio.

**Anexo núm. 2  
Pruebas de aptitud física  
(Brigadas Rurales de Emergencia)**

**Pruebas de aptitud física (Brigadas Rurales de Emergencia)**

La aptitud física de los trabajadores para la realización de las actividades requeridas por el Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en la Comunidad Valenciana se acreditará mediante la capacidad aeróbica, conforme a las pruebas recogidas en el presente anexo.

La capacidad aeróbica es el caudal máximo de oxígeno que se puede captar a través del sistema respiratorio y seguidamente, transportar a todos los músculos del cuerpo por el sistema circulatorio.

La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capacidad para realizar el esfuerzo requerido por un trabajo, ya que los músculos necesitan un aprovisionamiento continuo durante el mismo; cuanto más eficiente sea el sistema de captación y de transporte de oxígeno, mejor se puede realizar el trabajo físico.

Además de un adecuado aporte de oxígeno, la realización de trabajos físicos requiere también una aptitud muscular suficiente, que se manifiesta en la fuerza, agilidad, reflejos, equilibrio y habilidad.

Para contrastar la aptitud física de los trabajadores del servicio se empleará la llamada "Prueba del banco" con la que se determina su capacidad aeróbica. Para someterse a esta prueba los trabajadores no tendrán limitadas ninguna de sus funciones mecánicas.

En su realización se emplea un banco de 40 cm de altura para hombres y de 33 cm para mujeres, en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (25,5 veces/minuto) durante un periodo de 5 minutos.

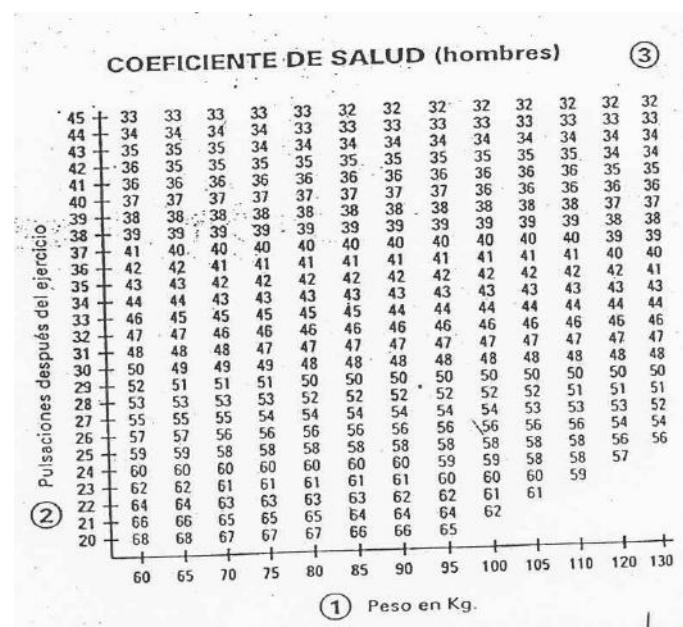
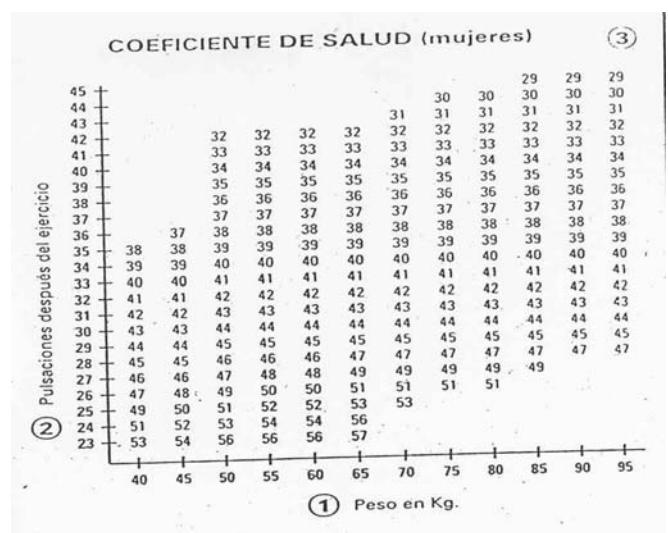
El ritmo se marca con un aparato denominado "metrófono". Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos, tras lo cual se le tomará el pulso, tras lo cual se le tomará el pulso durante otros 15 segundos.

Con los datos obtenidos, se pasa a las tablas que se acompañan en la que se determina la capacidad aeróbica. El valor mínimo exigible de la capacidad aeróbica para los trabajadores del Servicio es de 40, considerándose como "no aptos" los que no lo alcancasen.

Prèviamente a realizar esta prueba se recogerán los datos siguientes: pulso en reposo, edad y peso, además de aquellos otros que resulten aconsejables para evitar riesgos al trabajador que se someta a ella.

Es recomendable hacer la prueba del banco en lugar amplio y con una temperatura de 20 a 25 °C.

(La prueba del banco fue aprobada por la Comisión Técnica de Normalización Sobre Incendios Forestales en su reunión de 17 de marzo de 1.993. Recomendación CTN-ICONA/CCAA Nº 1/93)



## COM USAR LES TAULES

1. Busqueu el vostre pes
2. A la columna trobareu el nombre de pulsacions després de fer exercici
3. A la fila que indica les pulsacions, trobareu la taxa d'aptitud a la columna que indique el vostre pes
4. Amb el coeficient de salut passeu al quadre B
5. Trobareu el resultat ajustat per edat junt a l'edat més propera a la vostra.

## CUADRO B

Prendre el resultat (del 3) i ajustar per edat

EDAD MÁS PRÓXIMA	(4)																																																										
	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76												
15	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76															
20	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76													
25	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76												
30	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76											
35	27	28	29	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76										
40	26	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76									
45	25	26	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76								
50	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	36	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76							
55	23	24	25	27	28	29	30	31	32	33	34	36	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76						
60	22	23	24	25	26	27	28	30	31	32	33	34	36	34	37	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76				
65	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	36	36	37	38	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	50	51	52	53	54	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76

## COEFICIENTE DE SALUD (del ③)

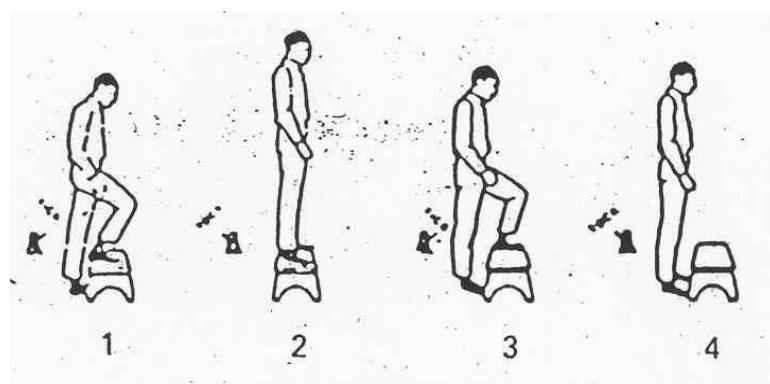
(5)

De la intersecció de la columna del coeficient de salut i de la fila de l'edat més propera obtenim la capacitat aeròbica

Capacitat aeròbica igual o superior a 45: brigades especials  
 Capacitat aeròbica entre 40 i 45: altres brigades  
 Capacitat aeròbica menor de 40: no apte/a per a l'extinció d'incendis forestals

De la intersección de la columna del coeficiente de salud y de la fila de la edad más próxima obtenemos la capacidad aeróbica.

Capacidad aeróbica igual a superior a 45: brigadas especiales  
 Capacidad aeróbica entre 40 y 45: otras brigadas  
 Capacidad aeróbica menor de 40: no apto para la extinción de incendios forestales



Pujada i baixada del banc.

Subida y bajada del banco.

Annex núm. 3  
Règim retributiu  
(Brigades Rurals d'Emergència)

Anexo nº 3  
Régimen retributivo  
(Brigadas Rurales de Emergencia)

## RÈGIM RETRIBUTIU PER AL PERSONAL ADSCRIT AL SERVICI BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA DURANT 2003 (Valors provisionals fins que s'aconseguisquen els acords reflectits en la disposició transitòria primera)

	ESPECIALISTA	CAPATÀS DE BRIGADA	CONDUCTOR ENCARGAT	CONDUCTOR D'AUTOBOMBA	OPERADOR DE COMUNICACIONS	SUBSTITUT DE VACANCES	CAPATÀS COORDINADOR
SALARI BASE	580,53	624,66	595,40	602,18	579,87	591,89	694,67
COMPLEMENT PROFESSIONAL DE SERVICI/MES	187,95	307,01	224,07	257,40	159,81	220,63	388,07
COMPLEMENT DE LOCALITZACIÓ/MES	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57
COMPLEMENT DE MAJOR DEDICACIÓ *	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81
PAGUES EXTRAORDINÀRIES **	580,53	624,66	595,40	602,18	579,87	591,89	694,67
PLUS DE MENJADA/MES	52,42	52,42	52,42	52,42	52,42	52,42	62,90
PLUS DE TRANSPORT/MES	66,18	66,18	66,19	66,18	66,18	66,18	79,42
VALOR MÒDUL HORA EXTRAORDINÀRIA	10,40	12,63	11,10	11,65	10,00	11,00	14,69
IMPORT KM PER DESPLAÇAMENT AMB VEHICLE PROPI	0,1700	0,1700	0,1700	0,1700	0,1700	0,1700	0,1700
MANUTENCIÓ PER DESPLAÇAMENT		8,4986	8,4986	8,4986	8,4986	8,4986	8,4986

\* DURANT ELS MESOS DE JULIOL, AGOST I SETEMBRE

## RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA DURANTE 2003 (Valores provisionales hasta que se alcancen los Acuerdos reflejados en la Disposición Transitoria Primera)

	ESPECIALISTA	CAPATAZ DE BRIGADA	CONDUCTOR ENCARGADO	CONDUCTOR DE AUTOBOMBA	OPERADOR DE COMUNICACIONES	SUSTITUTO DE VACACIONES	CAPATAZ COORDINADOR
SALARIO BASE	580,53	624,66	595,40	602,18	579,87	591,89	694,67
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIO/MES	187,95	307,01	224,07	257,40	159,81	220,63	388,07
COMPLEMENTO DE LOCALIZACION/MES	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57
COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACION *	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81
PAGAS EXTRAORDINARIAS **	580,53	624,66	595,40	602,18	579,87	591,89	694,67
PLUS DE COMIDA/MES	52,42	52,42	52,42	52,42	52,42	52,42	62,90
PLUS DE TRANSPORTE/MES	66,18	66,18	66,19	66,18	66,18	66,18	79,42
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA	10,40	12,63	11,10	11,65	10,00	11,00	14,69
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO	0,1700	0,1700	0,1700	0,1700	0,1700	0,1700	0,1700
MANUTENCIÓN POR DESPLAZAMIENTO		8,4986	8,4986	8,4986	8,4986	8,4986	8,4986

\* DURANTE LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE

\*\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

Annex núm. 4  
Equip de protecció individual  
(Brigades Rurals d'Emergència)

EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL  
PER AL SERVICI BRIGADES RURALS D'EMERGÈNCIA

DESCRIPCIÓ	UTS. B. L. DURAC.	UTS. B. C. DURAC.
------------	----------------------	----------------------

EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL TIPUS II

Granota ignífuga	1	1
Botes	2	1
Casc	1	1
Ulleres	1	1
Mascareta antifums	1	1
Cantimplora	1	1
Farmaciola individual	1	1
Llanterna Frontal	1	1
Guants d'incendis	2**	1**
Pantaló o cuixal de protecció	1***	1***
Pantalla facial	1***	1***
Guants de motoserrista	1***	1***
Calçat de motoserrista	1***	1***
Protector auditiu	1***	1***

EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL TIPUS I

Camiseta mànega curta	2	2
Camiseta mànega llarga	2	
Camiseta d'esport	1	1
Pantaló de treball	2	1
Pantaló de pana	1	
Polo	2	1
Folre polar	1	1
Parka	1*	
Xandall	1	
Pantaló d'esport	1	1
Guants de treball	2**	1**
Sabatilles d'esport	1	1

\* Una peça per persona cada tres anys

\*\* Segons deteriorament

\*\*\* Per al personal que té assignada una motoserra/motodesbrossadora

Anexo nº 4  
Equipo de protección individual  
(Brigadas Rurales de Emergencia)

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL  
PARA EL SERVICIO BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA

DESCRIPCIÓN	UDS. B. L. DURAC.	UDS. B. C. DURAC.
-------------	----------------------	----------------------

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TIPO II

Mono ignífugo	1	1
Botas	2	1
Casco	1	1
Gafas	1	1
Mascarilla antihumos	1	1
Cantimplora	1	1
Botiquín individual	1	1
Linterna frontal	1	1
Guantes de incendios	2**	1**
Pantalón o zahón de protección	1***	1***
Pantalla facial	1***	1***
Guantes de motoserrista	1***	1***
Calzado de motoserrista	1***	1***
Protector auditivo	1***	1***

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TIPO I

Camiseta manga corta	2	2
Camiseta manga larga	2	
Camiseta de deporte	1	1
Pantalón de trabajo	2	1
Pantalón de pana	1	
Polo	2	1
Forro polar	1	1
Parka	1*	
Chandal	1	
Pantalón de deporte	1	1
Guantes de trabajo	2**	1**
Zapatillas de deporte	1	1

\* Una prenda por persona cada tres años

\*\* Según deterioro

\*\*\* Para el personal que tiene asignada una motosierra/motodesbrossadora

Annex núm. 5  
Faltes i sancions  
(Brigades Rurals d'Emergència)

Faltes i sancions

Ateses les peculiaritats del Servici de Brigades Rurals d'Emergència i per raó dels perjudicis que determinades actuacions poden provocar en el seu desenvolupament, s'establixen les faltes específiques següents per al dit servici:

I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. Tres faltas de puntualitat mensuals en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per temps total inferior a 20 minuts.

I.2. La inassistència al treball d'un dia al mes, sense causa justificada.

I.3. El descuid o desidia en l'ús i manteniment del material, vestuari i equips de protecció individual.

I.4. No atendre durant el treball els requeriments provinents del caps amb la correcció i diligència degudes

II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. Tres faltas de puntualitat mensuals en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per un període de temps total superior a 20 minuts.

Anexo nº 5  
Faltas y sanciones  
(Brigadas Rurales de Emergencia)

Faltas y sanciones

Dadas las peculiaridades del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia y en atención a los perjuicios que determinadas actuaciones puedan provocar en el desarrollo del mismo, se establecen las siguientes faltas específicas para dicho servicio:

I. Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total inferior a 20 minutos.

I.2. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.

I.3. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

I.4. No atender durante el trabajo a los requerimientos provenientes del mando con la corrección y diligencia debidas

II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 20 minutos.

II.2. La inassistència al treball entre dos i quatre dies al mes, sense causa justificada.

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. Deu faltes de puntualitat en l'entrada del treball durant un període de sis mesos o vint durant un any, totes elles sense la deguda justificació.

III.2. La inassistència al treball durant tres dies consecutius o 5 dies alterns en un període d'un mes, sense la deguda justificació.

**Annex núm. 6**  
**Categories professionals**  
(Brigades Rurals d'Emergència)

*Categoría profesional: especialista*

Funcions	<p>L'extinció d'incendis forestals.  La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.  La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales.</p> <p>Per necesidades del Servicio y de forma puntual, el responsable de la brigada podrá designar al especialista para que ejerza funciones de conductor.</p> <p>Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades.</p>
Coneixements	<p>Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.</p> <p>Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</p> <p>Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.</p>
Responsabilitats	<p>Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment.</p>

*Categoría profesional: capatàs de brigada*

Funcions	<p>Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su brigada.</p> <p>Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio.</p> <p>Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Pre-</p>
----------	---

II.2. La inasistencia al trabajo entre dos y cuatro días al mes, sin causa justificada.

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. Diez faltas de puntualidad en la entrada del trabajo durante un período de seis meses o veinte durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

III.2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o 5 días alterños en un período de un mes, sin la debida justificación.

**Anexo nº 6**  
**Categorías profesionales**  
(Brigadas Rurales de Emergencia)

*Categoría profesional: especialista*

Funciones	<p>La extinción de incendios forestales.</p> <p>La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.</p> <p>La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales.</p> <p>Por necesidades del Servicio y de forma puntual, el responsable de la brigada podrá designar al especialista para que ejerza funciones de conductor.</p> <p>Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades.</p>
Conocimientos	<p>Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.</p> <p>Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.</p> <p>Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrolle.</p> <p>Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.</p>
Responsabilidades	<p>Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.</p> <p>Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.</p>

*Categoría profesional: capataz de brigada*

Funciones	<p>Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su brigada.</p> <p>Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio.</p> <p>Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Pre-</p>
-----------	---

	<p>venció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</p> <p>Mantenir la correcta uniformitat de tot el personal al seu càrrec.</p> <p>Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.</p> <p>Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de tot el personal al seu càrrec.</p> <p>L'extinció d'incendis forestals.</p> <p>La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'adversitat meteorològica.</p> <p>La col·laboració en altres situacions de risc i emergència recollides en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent.</p> <p>Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, açò últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les brigades rurals.</p> <p>Haurà de dirigir i participar en les pràcticas de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats.</p> <p>Així mateix, amb l'objecte de mantenir un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, dirigirà i realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral.</p> <p>Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.</p> <p>Haurà de conéixer la normativa en matèria de seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</p> <p>Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió de recursos humans de la seua brigada.</p> <p>Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.</p> <p>Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment.</p> <p>Serà responsable dels equips i del material que constituisquen la dotació de la seua brigada.</p>	<p>vención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrolle.</p> <p>Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.</p> <p>Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.</p> <p>Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todo el personal a su cargo.</p> <p>La extinción de incendios forestales.</p> <p>La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.</p> <p>La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las brigadas rurales.</p> <p>Deberá dirigir y participar en las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados.</p> <p>Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, dirigirá y realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.</p> <p>Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.</p> <p>Deberá conocer la normativa en materia de seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen.</p> <p>Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos de su brigada.</p> <p>Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.</p> <p>Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.</p> <p>Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación de su brigada.</p>
Coneixements		Conocimientos
Responsabilitats		Responsabilidades
	<p><i>Categoría profesional: conductor encarregat</i></p> <p>Funcions</p> <p>Conduir vehicles tot terreny amb tracció a les quatre rodes, així com el seu manteniment.</p> <p>Substituir el capatàs de brigada en les seues funcions quan estiga absent, assumint les funcions de la dita categoria quan li pertoque.</p> <p>L'extinció d'incendis forestals.</p> <p>La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'adversitat meteorològica.</p> <p>La col·laboració en altres situacions de risc i emergència recollides en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent.</p> <p>Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, açò últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les brigades rurals.</p>	<p><i>Categoría profesional: conductor encargado</i></p> <p>Funciones</p> <p>Conducir vehículos todo terreno con tracción a las cuatro ruedas, así como el mantenimiento de los mismos.</p> <p>Sustituir al capataz de brigada en sus funciones cuando esté ausente, asumiendo las funciones de dicha categoría cuando le corresponda.</p> <p>La extinción de incendios forestales.</p> <p>La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.</p> <p>La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las brigadas rurales.</p>

	Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les brigades rurals.	to funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas Rurales.
Requisits	Sempre que el servei ho permeta i per a assegurar la seua funcionalitat, haurà de realitzar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats, orientades al desenvolupament de les seues capacitats professionals dins de les infraestructures de defensa contra incendis forestals. Així mateix, amb l'objecte de mantenir un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral. Estarà en possessió del permís de conduir tipus B1.	Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales. Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral. Estará en posesión del permiso de conducir tipo B1.
Coneixements	Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites. Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la desepleguen. Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.	Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas. Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen. Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.
Responsabilitats	Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment. Serà responsable de tots els equips i materials que componen la dotació del vehicle i del bon ús d'este. Quan substituïsca el capatàs de brigada també serà responsable dels equips de protecció i de tot el material, ferramentes i mitjos que, constitueixen la dotació de la seua brigada.	Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento. Será responsable de todos los equipos y materiales que componen la dotación del vehículo y del buen uso del mismo. Cuando sustituya al capataz de brigada también será responsable de los equipos de protección y de todo el material, herramientas y medios que, constituyen la dotación de su brigada.
<i>Categoría profesional: conductor d'autobomba</i>		<i>Categoría profesional: conductor de autobomba</i>
Funcions	Conduir les autobombes amb tracció a les quatre rodes, així com el correcte manteniment d'estes. Operar la bomba i vigilar el seu funcionament, col·laborant amb el responsable de la brigada en l'organització i realització de les esteses de mangueres a peu d'autobomba. L'extinció d'incendis forestals. La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'adversitat meteòrica. La col·laboració en altres situacions de risc i emergència recollides en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent. Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, açò últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les brigades rurals.	Conducir las autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de las mismas. Operar la bomba y vigilar su funcionamiento, colaborando con el responsable de la brigada en la organización y realización de los tendidos de mangueras a pie de autobomba. La extinción de incendios forestales. La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica. La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente. Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las brigadas rurales.
	Sempre que el servei ho permeta i per a assegurar la seua funcionalitat, haurà de realitzar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats, orientades al desenvolupament de les seues capacitats professionals dins de les infraestructures de defensa contra incendis forestals.	Siempre que el servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales.

	Així mateix, amb l'objecte de mantenir un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, realitzarà habitualmente exercicis i activitats físiques, dins de la seu jornada laboral.		Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.
Requisits	Estarà en possessió del permís de conduir tipus C1.	Requisitos	Estará en posesión del permiso de conducir tipo C1.
Coneixements	Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites. Haurà de coneixer tots els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen. Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball.	Conocimientos	Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas. Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen. Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.
Responsabilitats	Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment. Serà responsable de tots els equips i materials que componen la dotació de l'autobomba i del seu correcte ús i manteniment.	Responsabilidades	Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento. Será responsable de todos los equipos y materiales que componen la dotación de la autobomba y de su correcto uso y mantenimiento.
<i>Categoría profesional: operador de comunicaciones</i>			
Funcions	Manejar els equips de ràdio FM-VHF i en general de tots aquells utilitzats pel Servei d'Emergències que tinguen assignats. Atendre les centrals telefòniques dels llocs on realitzen el seu treball. Manejar les ferramentes informàtiques relacionades amb les comunicacions, la telefonía i els sistemes de localització de personal. Omplir comunicats, informes, quadres resum i tots aquells documents necessaris.	Funciones	Manejar los equipos de radio FM-VHF y en general de todos aquellos utilizados por el Servicio de Emergencias que tengan asignados. Atender las centrales telefónicas de los lugares donde desarrollen su trabajo. Manejar las herramientas informáticas relacionadas con las comunicaciones, la telefonía y los sistemas de localización de personal. Cumplimentar partes, informes, estadillos y todos aquellos documentos necesarios.
Coneixements	Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites. Haurà de coneixer tots els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen. Coneixerà l'ús correcte de tot el material que es pose a la seu disposició per a dur a terme el seu treball.	Conocimientos	Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas. Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen. Conocerá el uso correcto de todo el material que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.
Responsabilitats	Serà responsable de l'estat dels equips i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment.	Responsabilidades	Será responsable del estado de los equipos y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.
<i>Categoría profesional: capatàs coordinador del consorci</i>			
Funcions	Gestionar, organitzar, distribuir i controlar el treball de les unitats al seu càrrec. Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del servei. Controlar i inspeccionar la documentació que reomplin els responsables de les brigades. Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen. Mantenir la correcta uniformitat de totes les unitats al seu càrrec. Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar. Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de totes les brigades al seu càrrec. D'acord amb la seu titulació, realitzarà qualsevol altre tasca que li assignin.	Funciones	Gestionar, organizar, distribuir y controlar el trabajo de las unidades a su cargo. Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio. Controlar e inspeccionar la documentación que rellenan los responsables de las brigadas. Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen. Mantener la correcta uniformidad de todas las unidades a su cargo. Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar. Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todas las brigadas a su cargo. De acuerdo con su titulación, realizará cualquier otra tarea que le asignen.

	<p>vol altra labor encomanada relacionada amb la prevenció i extinció d'incendis forestals.</p> <p>Dirigir les actuacions que se'ls encomane a les unitats al seu càrrec amb motiu de situacions d'emergència en el medi rural.</p> <p>Haurà de supervisar les pràcticas de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats que realitzen les brigades al seu càrrec.</p> <p>Haurà de supervisar els exercicis i activitats físiques que realitzen les brigades al seu càrrec.</p> <p>Figurar en la RPFS amb categoria de capatàs de brigada.</p> <p>Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.</p> <p>Haurà de conéixer la normativa en matèria de seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</p> <p>Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió dels recursos humans al seu càrrec.</p> <p>Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.</p> <p>Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment.</p>	<p>otra labor encomendada relacionada con la preventión y extinción de incendios forestales.</p> <p>Dirigir las actuaciones que se les encomienda a las unidades a su cargo con motivo de situaciones de emergencia en el medio rural.</p> <p>Deberá supervisar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados que realicen las brigadas a su cargo.</p> <p>Deberá supervisar los ejercicios y actividades físicas que realicen las brigadas a su cargo.</p> <p>Figurar en la RPFS con categoría de capataz de brigada.</p> <p>Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.</p> <p>Deberá conocer la normativa en materia de seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen.</p> <p>Las técnicas básicas para la organización y gestión de los recursos humanos a su cargo.</p> <p>Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.</p> <p>Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.</p>
	<i>Categoría profesional: capatàs coordinador de TRAGSA</i>	<i>Categoría profesional: capataz coordinador de TRAGSA</i>
Funcions	<p>Gestionar, organitzar, distribuir i controlar el treball de les unitats al seu càrrec.</p> <p>Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del servici.</p> <p>Controlar i inspeccionar la documentació que reomplin els responsables de les brigades.</p> <p>Gestionar l'entrega i recollida de la documentació generada per les relacions laborals entre l'empresa i els treballadors del servei de Brigades Rurals d'Emergència al seu càrrec.</p> <p>Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</p> <p>Mantenir la correcta uniformitat de totes les unitats al seu càrrec.</p> <p>Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.</p> <p>Gestionar la distribució dels equips de protecció individual, la indumentària i les ferramentes de tot el personal al seu càrrec.</p> <p>Podrà supervisar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats que realitzen les brigades al seu càrrec</p> <p>Podrà supervisar els exercicis i activitats físiques que realitzen les brigades al seu càrrec.</p>	<p>Gestionar, organizar, distribuir y controlar el trabajo de las unidades a su cargo.</p> <p>Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio.</p> <p>Controlar e inspeccionar la documentación que llenan los responsables de las brigadas.</p> <p>Gestionar la entrega y recogida de la documentación generada por las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia a su cargo.</p> <p>Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen.</p> <p>Mantener la correcta uniformidad de todas las unidades a su cargo.</p> <p>Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.</p> <p>Gestionar la distribución de los equipos de protección individual, la indumentaria y las herramientas de todo el personal a su cargo.</p> <p>Podrá supervisar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados que realicen las brigadas a su cargo.</p> <p>Podrá supervisar los ejercicios y actividades físicas que realicen las brigadas a su cargo.</p>
Coneixements	<p>Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.</p> <p>Haurà de conéixer la normativa en matèria de seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</p> <p>Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió dels recursos humans al seu càrrec.</p> <p>Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.</p>	<p>Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.</p> <p>Deberá conocer la normativa en materia de seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen.</p> <p>Las técnicas básicas para la organización y gestión de los recursos humanos a su cargo.</p> <p>Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.</p>

**Responsabilitats** Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment.

*Categoría profesional: corretons (1 de 2)*

**Funcions específiques**

*Capatàs de Brigada*

Organitzar, distribuir i controlar el treball dels membres de la seu brigada.  
Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenrotllament i control del servei.  
Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.  
Mantenir la correcta uniformitat de tot el personal al seu càrrec.  
Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.  
Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de tot el personal al seu càrrec.

*Conductor encarregat*

Conduir vehicles tot terreny amb tracció a les quatre rodes, així com el manteniment d'estos.

*Conductor d'autobomba*

Conduir les autobombes amb tracció a les quatre rodes, així com el correcte manteniment d'estes.  
Operar la bomba i vigilar el seu funcionament, col·laborant amb el responsable de la brigada en l'organització i realització de les esteses de mangueres a peu d'autobomba.

*Especialista*

Per necessitats del servei i de forma puntual, el responsable de la brigada podrà designar l'especialista perquè exercisca funcions de conductor.

**Funcions comunes**

L'extinció d'incendis forestals.

La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'adversitat meteorològica.

La col·laboració en altres situacions de risc i emergència recollides en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent.

Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, això últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les brigades rurals.

Haurà de dirigir i participar en les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats.

Així mateix, amb l'objecte de mantenir un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, dirigirà i realitzarà habitualment

**Responsabilidades** Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

*Categoría profesional: correturnos (1 de 2)*

**Funciones específicas**

*Capataz de Brigada*

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su brigada.  
Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio.

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen.

Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todo el personal a su cargo.

*Conductor encargado*

Conducir vehículos todo terreno con tracción a las cuatro ruedas, así como el mantenimiento de los mismos.

*Conductor de autobomba*

Conducir las autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de las mismas.

Operar la bomba y vigilar su funcionamiento, colaborando con el responsable de la brigada en la organización y realización de los tendidos de mangueras a pie de autobomba.

*Especialista*

Por necesidades del servicio y de forma puntual, el responsable de la brigada podrá designar al especialista para que ejerza funciones de conductor.

**Funciones comunes**

La extinción de incendios forestales.

La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.

La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.

Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las brigadas rurales.

Deberá dirigir y participar en las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados.

Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, dirigirá y realizará habitualmente

	<p>exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral.</p> <p>Qualsevol altra funció relacionada amb les categories professionals del servici de Brigades Rurals d'Emergència a les quals cobriix per absència que se li encomane.</p>	<p>ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.</p> <p>Cualquier otra función relacionada con las categorías profesionales del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia a las que cubre por ausencia que se le encomienda.</p>
	<i>Categoría profesional: corretnos (2 de 2)</i>	<i>Categoría profesional: correturnos (2 de 2)</i>
Coneixements comuns	Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.	Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.
Coneixements específics	Haurà de conéixer la normativa en matèria de seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.	Deberá conocer la normativa en materia de seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrolle.
Responsabilitats comunes	Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball.	Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.
Responsabilitats específiques	Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió de recursos humans (quan exercisca com a responsable d'una brigada).	Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos (cuando ejerza como responsable de una brigada).
	<i>Categoría profesional: substitut de vacances (1 de 2)</i>	<i>Categoría profesional: sustituto de vacaciones (1 de 2)</i>
Funcions específiques		
	<p><i>Capatàs de Brigada</i></p> <p>Organitzar, distribuir i controlar el treball dels membres de la seu brigada.</p> <p>Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del servei.</p> <p>Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</p> <p>Mantenir la correcta uniformitat de tot el personal al seu càrrec.</p> <p>Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.</p> <p>Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de tot el personal al seu càrrec.</p>	<p><i>Capataz de Brigada</i></p> <p>Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su brigada.</p> <p>Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio.</p> <p>Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrolle.</p> <p>Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.</p> <p>Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.</p> <p>Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todo el personal a su cargo.</p>
	<p><i>Conductor encarregat</i></p> <p>Conduir vehicles tot terreny amb tracció a les quatre rodes, així com el manteniment d'estos.</p>	<p><i>Conductor encargado</i></p> <p>Conducir vehículos todo terreno con tracción a las cuatro ruedas, así como el mantenimiento de los mismos.</p>
	<p><i>Conductor d'autobomba</i></p> <p>Conduir les autobombes amb tracció a les quatre rodes, així com el correcte manteniment d'estes.</p> <p>Operar la bomba i vigilar el seu funcionament, col·laborant amb el responsable de la brigada en l'organització i realització de les estesos de mangueres a peu d'autobomba.</p>	<p><i>Conductor de autobomba</i></p> <p>Conducir las autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de las mismas.</p> <p>Operar la bomba y vigilar su funcionamiento, colaborando con el responsable de la brigada en la organización y realización de los tendidos de mangueras a pie de autobomba.</p>

<p><i>Especialista</i> Per necessitats del servei i de forma puntual, el responsable de la brigada podrà designar l'especialista perquè exercisca funcions de conductor.</p>	<p><i>Especialista</i> Por necesidades del servicio y de forma puntual, el responsable de la brigada podrá designar al especialista para que ejerza funciones de conductor.</p>
<p><b>Funcions comunes</b></p> <p>L'extinció d'incendis forestals. La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'adversitat meteorològica. La col·laboració en altres situacions de risc i emergència contemplades en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent. Aquelles altres que li atribuïsca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, això últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 9/2002, de 12 de desembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les brigades rurals. Haurà de dirigir i realitzar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats. Així mateix, amb l'objecte de manenir un adequat estat físic per a l'acompliment de les seues funcions, dirigirà i realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral. Qualsevol altra funció relacionada amb les categories professionals del servei de Brigades Rurals d'Emergència a les quals cobrixa vacances que se li encomane.</p>	<p><b>Funciones comunes</b></p> <p>La extinción de incendios forestales. La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica. La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente. Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 9/2002, de 12 de diciembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las brigadas rurales. Deberá dirigir y realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados. Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, dirigirá y realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral Cualquier otra función relacionada con las categorías profesionales del Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia a las que cubre vacaciones que se le encomienda.</p>
<p><i>Categoría profesional: substitut de vacances (2 de 2)</i></p>	<p><i>Categoría profesional: sustituto de vacaciones (2 de 2)</i></p>
<p><b>Coneixements comuns</b></p> <p>Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites. Haurà de conéixer la normativa en matèria de seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen. Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.</p>	<p><b>Conocimientos comunes</b></p> <p>Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas. Deberá conocer la normativa en materia de seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrolle. Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.</p>
<p><b>Coneixements específics</b></p> <p>Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió de recursos humans (quan exercisca com a responsable d'una brigada).</p>	<p><b>Conocimientos específicos</b></p> <p>Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos (cuando ejerza como responsable de una brigada).</p>
<p><b>Responsabilitats comunes</b></p> <p>Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment.</p>	<p><b>Responsabilidades comunes</b></p> <p>Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.</p>
<p><b>Responsabilitats específiques</b></p> <p>Serà responsable dels equips i del material que constituisquen la dotació d'una brigada (quan exercisca de responsable d'esta).</p>	<p><b>Responsabilidades específicas</b></p> <p>Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación de una brigada (cuando ejerza de responsable de la misma).</p>
<p><b>Títol III</b> Disposicions específiques del personal adscrit al Servei de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes</p>	<p><b>Título III</b> Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes</p>
<p><b>Article 40. Estabilitat en l'ocupació</b> Tots els treballadors del Servei de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Marina de les Illes Columbretes que</p>	<p><b>Artículo 40. Estabilidad en el empleo</b> Todos los trabajadores del Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Marina de las Islas Colum-</p>

hagen estat adscrits a este servici durant les dues últimes campanyes i romanguen en l'actual, tindran la consideració de "fixos del servei" i la mantindran, en els termes assenyalats en el present article, mentre que a la dita empresa li siga encarregat el servei.

Estos treballadors quedaran integrats en les denominades Relacions de Personal Fix del Servici (RPFS), que seran confeccionades, a l'acabament de cada campanya, per la Comissió de Seguiment del present conveni i recollides en les corresponents actes d'aplicació d'este. Les dites RPFS s'elaboraran basant-se en les llistes d'assistència, els contractes de treball i les RPFS de la campanya anterior.

Per a este servici s'elaborarà una única RPFS per categoria professional, en la qual figuraran tots els treballadors de la dita categoria que hi hagen estat vinculats en la campanya anterior, per l'ordre de prelació que determine la seua experiència, constatada per raó del nombre de mesos de treball efectiu computat des de l'1 de gener de 1994.

Els treballadors s'aniran incorporant a les Relacions de Personal Fix del Servici quan hagen romàs prestant els seus serveis durant les dues últimes campanyes consecutives, i adquirir la condició de fixos del servici.

Per a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació, abans de l'inici de cada campanya es procedirà a la crida dels treballadors inclosos en les RPFS actualitzades, i se'ls mantindran les mateixes destinacions sempre que el servici encomanat a TRAGSA en la dita província coincidís amb el de l'any anterior.

La crida per al personal el període de contractació del qual siga inferior a un any es realitzarà per correu certificat amb justificant de recepció o per mitjà d'escrit en mà amb justificant de recepció. En l'escrit de crida s'informarà el treballador de la destinació i la categoria que li correspon en funció de les RPFS de l'any anterior. A més se li informarà de totes les vacants (conegudes fins al 31 de desembre de l'any anterior), indicant que si no es rep contestació per escrit, en el termini de 15 dies després de la recepció de la carta de crida, s'entindrà que no està interessat en cap de les vacants ofertades.

En el cas que es produïsca una reducció del servici que implique la desaparició d'algún lloc de treball dels recollits en les RPFS, el criteri per a assignar els llocs de treball que subsistisquen serà el de major antiguitat.

Les vacants generades en llocs ocupats per personal amb període de contractació anual seran ofertades al personal, fix del servici, amb període de contractació d'inferior duració.

Els treballadors que, com a conseqüència de la reducció del servici abans al·ludida, queden sense lloc de treball, continuaren en la seua corresponent RPFS amb l'antiguitat que tinguen consolidada i tots els seus drets per a les campanyes successives.

Els treballadors del Servei de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes, integrats en les corresponents RPFS que responden afirmativament a la crida, s'incorporaran als llocs de treball a què hagen quedat adscrits.

Per a això formalitzaran, amb caràcter previ, contracte de treball conforme a la modalitat estableida en l'article 15.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors i en el qual haurà de figurar l'antiguitat consolidada en el servici des de 1994.

Igualment, esta última dada, es farà constar en el rebut de nómina del treballador.

Quan un treballador no puga presentar-se a la firma del contracte per trobar-se en situació d'incapacitat temporal, se li reservarà el seu lloc de treball fins que finalitze la dita situació.

Durant el període de baixa es procedirà a substituir el seu lloc en la unitat per un treballador amb contracte d'interinitat

#### Article 41. Vigilància de la salut

L'empresa, en virtut del que disposa la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i de les disposicions posteriors que la despleguen, possibilitarà la realització de reconeixements mèdics per als treballadors adscrits a este servici.

bretes que hubiesen estado adscritos a este servicio durante las dos últimas campañas y permaneciesen en la actual, tendrán la consideración de "fijos del servicio" y la mantendrán, en los términos señalados en el presente artículo, mientras que a dicha empresa le sea encargado el servicio.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal Fijo del Servicio (RPFS), que serán confeccionadas, a la finalización de cada campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente convenio y recogidas en las correspondientes actas de aplicación del mismo. Dichas RPFS se elaborarán en base a las listas de asistencia, a los contratos de trabajo y las RPFS de la campaña anterior.

Para este servicio se elaborará una única RPFS por categoría profesional, en la que figurarán todos los trabajadores de dicha categoría que hubiesen estado vinculados al mismo en la campaña anterior, por el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo efectivo computado desde el 1 de enero de 1994.

Los trabajadores se irán incorporando a las Relaciones de Personal Fijo del Servicio cuando hubiesen permanecido prestando sus servicios durante las dos últimas campañas consecutivas, adquiriendo la condición de fijos del servicio.

Para hacer efectiva la estabilidad en el empleo, antes del inicio de cada campaña se procederá al llamamiento de los trabajadores incluidos en las RPFS actualizadas, manteniendo sus mismos destinos siempre que el servicio encomendado a TRAGSA en dicha provincia coincida con el del año anterior.

El llamamiento para el personal cuyo periodo de contratación sea inferior a un año se realizará por correo certificado con acuse de recibo o mediante escrito en mano con acuse de recibo. En el escrito de llamamiento se informará al trabajador del destino y la categoría que le corresponde en función de las RPFS del año anterior. Además se le informará de todas las vacantes (conocidas hasta el 31 de diciembre del año anterior), indicando que de no recibir contestación por escrito, en el plazo de 15 días tras la recepción de la carta de llamamiento, se entenderá que no está interesado en ninguna de las vacantes ofertadas.

En el supuesto de que se produzca una reducción del servicio que implique la desaparición de algún puesto de trabajo de los recogidos en las RPFS, el criterio para asignar los puestos de trabajo que subsistan será el de mayor antigüedad.

Las vacantes generadas en puestos ocupados por personal con periodo de contratación anual serán ofertadas al personal, fijo del servicio, con periodo de contratación de inferior duración.

Los trabajadores que, como consecuencia de la reducción del servicio antes aludida, quedasen sin puesto de trabajo, continuarán en su correspondiente RPFS con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

Los trabajadores del Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes, integrados en las correspondientes RPFS que respondan afirmativamente al llamamiento, se incorporarán a los puestos de trabajo a los que hubiesen quedado adscritos.

Para ello formalizarán, con carácter previo, contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15.1 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores y en el que deberá figurar la antigüedad consolidada en el servicio desde 1994.

Igualmente, este último dato, se hará constar en el recibo de nómina del trabajador.

Cuando un trabajador no pudiese presentarse a la firma del contrato por encontrarse en situación de incapacidad temporal, se le reservará su puesto de trabajo hasta que finalice dicha situación.

Durante el período de baja se procederá a sustituir su puesto en la unidad por un trabajador con contrato de interinidad

#### Artículo 41. Vigilancia de la salud

La empresa, en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones posteriores que la desarrolle, possibilitará la realización de reconocimientos médicos para los trabajadores adscritos a este servicio.

#### Article 42. Jornada laboral

La jornada de treball efectiu serà de 1.752 hores en còmput anual, distribuïdes en períodes de 2 setmanes de torn de treball i dues setmanes de torn de descans. Dins de la dita jornada queda inclòs el temps dedicat a la formació.

A efectes del dit còmput, les hores de jornada realitzades en festius tindran la consideració d'ordinàries.

S'establixen trenta minuts de descans per a l'entrepà, que es computaran com a temps de treball efectiu.

#### Article 43. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària tota aquella que sobrepassa la jornada laboral bisetmanal.

Per al còmput d'hores extraordinàries, la jornada bisetmanal de cada treballador es registrà i es totalitzarà mensualment, i estes es pagaran en la nòmina del mes següent al de la seua realització.

Només a efectes de procedir al càlcul de les hores extraordinàries generades per la superació de la jornada bisetmanal, s'establix la duració de la jornada laboral diària en 10 hores i 40 minuts. Per cada dia complet que se supere la jornada laboral bisetmanal, fet que generalment succeirà com a conseqüència del retard de 24 hores (o múltiple de la dita quantitat) en la partida de l'embarcació que possibilita el relleu entre treballadors de distint torn, es generaran 10,67 hores extraordinàries.

Atesa la diversitat d'horaris d'eixida i retorn de l'embarcació que possibilita el relleu entre treballadors de distint torn en raó de l'època de l'any i de l'estat de la mar, no tindran consideració d'hores extraordinàries les ocasionades per l'increment en el temps dels viatges d'anada i tornada o les derivades del retorn a un port distint a l'habitual.

El valor de les hores extraordinàries de cada categoria professional s'incrementarà en el mateix percentatge en què ho faça la massa salarial. L'import del mòdul de les hores extraordinàries queda recollit en l'annex núm. 6.

#### Article 44. Calendari laboral

El calendari laboral del personal adscrit al Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes, que realitzarà la direcció de l'empresa, recollirà els torns de treball així com els períodes de vacances referents a l'any en curs. El treballador coneixerà el referit calendari en iniciar la relació laboral.

#### Article 45. Règim retributiu

Les percepcions econòmiques dels treballadors del Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes hauran d'estar integrades en alguns dels següents conceptes:

##### A. Percepcions salarials.

###### 1. Salari base

###### 2. Complements salarials.

###### 2.1. De lloc de treball.

###### 2.1.1. Complement de festius.

###### 2.1.2. Complement de disponibilitat

###### 2.1.3. Complement de torns

###### 2.1.4. Complement de penositat

###### 2.1.5. Complement de responsabilitat

###### 2.2. Per quantitat o qualitat de treball.

###### 2.2.1. Hores extraordinàries.

###### 2.3. De venciment superior al mes.

###### 2.3.1. Pagues extraordinàries.

En l'annex núm. 6 adjunt al present conveni, s'establixen els valors dels distints conceptes econòmics per a l'any 2003.

#### Article 46. Complement de festius

S'establix per a compensar els treballadors adscrits a este servici per la possibilitat de treballar en dies festius.

#### Article 47. Complement de disponibilitat

S'establix per a compensar els treballadors per la possibilitat de prolongar la seua jornada ordinària sempre que ho demane una

#### Artículo 42. Jornada laboral

La jornada de trabajo efectivo será de 1.752 horas en cómputo anual, distribuidas en períodos de 2 semanas de turno de trabajo y dos semanas de turno de descanso. Dentro de dicha jornada queda incluido el tiempo dedicado a la formación.

A efectos de dicho cómputo, las horas de jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

Se establecen treinta minutos de descanso para el bocadillo, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 43. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepease la jornada laboral bisemanal.

Para el cómputo de horas extraordinarias, la jornada bisemanal de cada trabajador se registrará y se totalizará mensualmente, abonándose las mismas en la nómina del mes siguiente al de su realización.

Solamente a efectos de proceder al cálculo de las horas extraordinarias generadas por la superación de la jornada bisemanal, se establece la duración de la jornada laboral diaria en 10 horas y 40 minutos. Por cada día completo que se supere la jornada laboral bisemanal, hecho que generalmente sucederá como consecuencia del retraso de 24 horas (o múltiplo de dicha cantidad) en la partida de la embarcación que possibilita el relevo entre trabajadores de distint turno, se generarán 10,67 horas extraordinarias.

Dada la diversidad de horarios de salida y retorno de la embarcación que possibilita el relevo entre trabajadores de distinto turno en razón de la época del año y del estado de la mar, no tendrán consideración de horas extraordinarias las ocasionadas por el incremento en el tiempo de los viajes de ida y vuelta o las derivadas del retorno a un puerto distinto al habitual.

El valor de las horas extraordinarias de cada categoría profesional se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial. El importe del módulo de las horas extraordinarias queda recogido en el anexo nº 6.

#### Artículo 44. Calendario laboral

El calendario laboral del personal adscrito al Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes, a realizar por la dirección de la empresa, recogerá los turnos de trabajo así como los períodos vacacionales referentes al año en curso. El trabajador conocerá el referido calendario al iniciar la relación laboral.

#### Artículo 45. Régimen retributivo

Las percepciones económicas de los trabajadores del Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes habrán de estar integradas en algunos de los siguientes conceptos:

##### A. Percepciones salariales.

###### 1. Salario base

###### 2. Complementos salariales.

###### 2.1.1. Complemento de festivos.

###### 2.1.2. Complemento de disponibilidad

###### 2.1.3. Complemento de turnicidad

###### 2.1.4. Complemento de penosidad

###### 2.1.5. Complemento de responsabilidad

###### 2.2. Por cantidad o calidad de trabajo.

###### 2.2.1. Horas extraordinarias.

###### 2.3. De vencimiento superior al mes.

###### 2.3.1. Pagas extraordinarias.

En el anexo nº 6 adjunto al presente convenio, se establecen los valores de los distintos conceptos económicos para el año 2003.

#### Artículo 46. Complemento de festivos

Se establece para compensar a los trabajadores adscritos a este servicio por la posibilidad de trabajar en días festivos.

#### Artículo 47. Complemento de disponibilidad

Se establece para compensar a los trabajadores por la posibilidad de prolongar su jornada ordinaria siempre que lo demande una

situació imprevista urgent relativa al servei que es troben prestant

#### Article 48. Complement de torns

S'establix per a compensar els treballadors per dur a terme el seu treball en torns de dues setmanes de duració.

#### Article 49. Complement de penositat

S'establix per a compensar els treballadors per dur a terme el seu treball en l'ambient concret de l'arxipèlag de les Illes Columbretes i la seua zona d'influència marítima.

#### Article 50. Complement de responsabilitat

S'establix per raó de les pecularitats i condicions exigides pel lloc de treball.

#### Article 51. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebren anualment dues pagues extraordinàries en els mesos de juny i desembre, els imports de les quals s'establixen en l'annex núm. 3 del present conveni.

Les dites pagues extraordinàries es percebren en els mesos indicats o, si és el cas, a l'acabament del contracte de treball en la part proporcional que corresponga pel temps treballat.

situación imprevista urgente relativa al servicio que se encuentran prestando

#### Artículo 48. Complemento de turnicidad

Se establece para compensar a los trabajadores por desarrollar su trabajo en turnos de dos semanas de duración.

#### Artículo 49. Complemento de penosidad

Se establece para compensar a los trabajadores por desarrollar su trabajo en el ambiente concreto del archipiélago de las Islas Columbretes y su zona de influencia marítima.

#### Artículo 50. Complemento de responsabilidad

Se establece en razón a las peculiaridades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo.

#### Artículo 51. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, cuyos importes se establecen en el anexo nº 3 del presente convenio.

Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses indicados o, en su caso, a la finalización del contrato de trabajo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado

#### Annex núm. 6

#### Règim retributiu

(Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes)

#### Anexo nº 6

#### Régimen retributivo

(Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes)

## RÈGIM RETRIBUTIU PER AL PERSONAL ADSCRIT AL SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES DURANT 2003 (Valors provisionals fins que s'aconseguisquen els acords reflectits en la disposició transitòria primera)

	CAPATÀS-VIGILANT	VIGILANT	ESPECIALISTA
SALARI BASE	705,38	699,16	696,65
COMPLEMENT DE FESTIUS	94,76	41,82	32,64
COMPLEMENT DE DISPONIBILITAT	239,77	101,03	61,20
COMPLEMENT DE TURNS	45,98	45,98	45,98
COMPLEMENT DE PENOSITAT	177,17	177,17	142,80
COMPLEMENT DE RESPONSABILITAT	137,94	60,93	35,74
PAGUES EXTRAORDINÀRIES *	705,38	699,16	696,65
VALOR MÒDUL HORA EXTRAORDINÀRIA	9,44	9,44	9,44

\* DURANT ELS MESOS DE JUNY I DESEMBRE

**RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES DURANTE 2003 (Valores provisionales hasta que se alcancen los Acuerdos reflejados en la Disposición Transitoria Primera)**

	CAPATAZ-VIGILANTE	VIGILANTE	ESPECIALISTA
SALARIO BASE	705,38	699,16	696,65
COMPLEMENTO DE FESTIVOS	94,76	41,82	32,64
COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD	239,77	101,03	61,20
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	45,98	45,98	45,98
COMPLEMENTO DE PENOSIDAD	177,17	177,17	142,80
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	137,94	60,93	35,74
PAGAS EXTRAORDINARIAS *	705,38	699,16	696,65
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA	9,44	9,44	9,44

\* DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

**Annex núm. 7**

**Equips de protecció individual**

(Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes)

EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL PER AL SERVICI DE VIGILÀNCIA, MANTENIMENT I CONSERVACIÓ EN LA RESERVA NATURAL DE LES ILLES COLUMBRETES

DESCRIPCIÓ	Nre. D'UTS./PARELLS.
Casc de seguretat.	1
Mascareta i joc de filtres	1
Protector auditiu	1
Guants de cuir	1**
Guants de goma	1**
Ulleres de seguretat	1
Botes de seguretat	1
Vestit impermeable	1
Cinturó lumbar	1
Botes d'aigua	1
Parka	1*
Vestits de busseig	1

\* Una peça per persona cada tres anys

\*\* Segons deteriorament

**Annex núm. 8**

**Faltes i sanciones específicas**

(Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes)

Ateses les peculiaritats del Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes i peraó dels perjudicis que determinades actuacions poden provocar en

**Anexo nº 7**

**Equipos de protección individual**

(Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes)

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA EL SERVICIO DE VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN EN LA RESERVA NATURAL DE LAS ISLAS COLUMBRETES

DESCRIPCIÓN	Nº DE UDS./PARES.
Casco de seguridad.	1
Mascarilla y juego de filtros	1
Protector auditivo	1
Guantes de cuero	1**
Guantes de goma	1**
Gafas de seguridad	1
Botas de seguridad	1
Traje impermeable	1
Cinturón lumbar	1
Botas de agua	1
Parka	1*
Trajes de buceo	1

\* Una prenda por persona cada tres años

\*\* Según deterioro

**Anexo nº 8**

**Faltas y sanciones específicas**

(Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes)

Dadas las peculiaridades del Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes y en atención a los perjuicios que determinadas actuaciones

el seu desenvolupament, s'establixen les faltes específiques següents per al dit servei:

I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. Una falta de puntualitat mensual en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per temps total superior a 20 minuts.

I.2. El descuit o desidia en l'ús i manteniment del material, vestuari i equips de protecció individual.

I.3. No atendre durant el treball els requeriments provinents dels caps amb la correcció i diligència degudes

II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. Una falta de puntualitat mensual en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per un període de temps total superior a 30 minuts.

II.2. La inassistència al treball d'un dia al mes, sense causa justificada.

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. Dues faltes de puntualitat en l'entrada del treball durant un període de sis mesos o quatre durant un any, totes elles sense la deguda justificació.

III.2. La inassistència al treball entre dos i quatre dies al mes, sense causa justificada.

puedan provocar en el desarrollo del mismo, se establecen las siguientes faltas específicas para dicho servicio:

I. Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. Una falta de puntualidad mensual en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total superior a 20 minutos.

I.2. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

I.3. No atender durante el trabajo a los requerimientos provenientes del mando con la corrección y diligencia debidas

II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. Una falta de puntualidad mensual en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 30 minutos.

II.2. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. Dos faltas de puntualidad en la entrada del trabajo durante un período de seis meses o cuatro durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

III.2. La inasistencia al trabajo entre dos y cuatro días al mes, sin causa justificada

Annex núm. 9

Categorías profesionales

(Servici de Vigilància, Manteniment i Conservació en la Reserva Natural de les Illes Columbretes)

*Categoría profesional: capatàs-vigilant (1 de 2)*

Funcions	<p>Exercir la vigilància amb caràcter general sobre la Reserva Natural i la Reserva Marina i actuar com a agents auxiliars de l'autoritat responsable de la vigilància d'estos espais protegits.</p> <p>Identificar i informar a totes les persones que accedisquen a la Reserva Natural i el seu entorn sobre la normativa, d'esta i impedir la realització de les activitats que la contravenguen.</p> <p>Alçar acta en el cas de la comissió d'infractions a la normativa de protecció i tramitar-la als organismes competents.</p> <p>Col·laborar amb els agents d'autoritat que accedisquen a la Reserva en compliment de les seues funcions.</p> <p>Intervenir en l'evitació i extinció d'incendis, sinistres i accidents en general.</p> <p>Posar en coneixement de qui pertoque qualsevol incident per a evitar possibles fets delictius, així com realitzar qualsevol altra activitat que els corresponga per la seua condició d'agents de l'autoritat.</p> <p>Realitzar les labors de conservació del medi i de les espècies presents en l'arxipèlag de les Illes Columbretes, incloent-hi treballs de prevenció de l'erosió, revegetació, cens i control d'espècies animals, així com tots aquells treballs que els siguin encomanats per la direcció del servici relacionats amb l'objecte d'este.</p> <p>Podrà realitzar labors de divulgació per als visitants autoritzats a l'arxipèlag.</p> <p>Realitzar labors de manteniment de les instal·lacions i mitjans adscrits a la Reserva Natural.</p> <p>Realitzar labors de control i suport dels investigadors desplaçats a les illes.</p> <p>Controlar i col·laborar en els estudis científics, degudamente autoritzats, que s'han de realitzar en el parc i en el seu entorn.</p> <p>Realitzar les labors necessàries de neteja d'aigües i fons, recollint els residus sòlids i detectant els</p>
----------	---

Anexo nº 9

Categorías profesionales

(Servicio de Vigilancia, Mantenimiento y Conservación en la Reserva Natural de las Islas Columbretes)

*Categoría profesional: capataz-vigilante (1 de 2)*

Funciones	<p>Ejercer la vigilancia con carácter general sobre la Reserva Natural y la Reserva Marina y actuar como agentes auxiliares de la autoridad responsable de la vigilancia de estos espacios protegidos.</p> <p>Identificar e informar a todas las personas que acceden a la Reserva Natural y su entorno sobre la normativa de la misma, e impedir el desarrollo de las actividades que contravengan ésta.</p> <p>Levantar acta en el caso de la comisión de infracciones a la normativa de protección y tramitarla a los organismos competentes.</p> <p>Colaborar con los agentes de autoridad que accedan a la Reserva en cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Intervenir en evitación y extinción de incendios, siniestros y accidentes en general.</p> <p>Poner en conocimiento de quien corresponda cualquier incidente en evitación de posibles hechos delictivos, así como realizar cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes de la autoridad.</p> <p>Realizar las labores de conservación del medio y de las especies presentes en el archipiélago de las Islas Columbretes, incluyendo trabajos de prevención de la erosión, revegetación, censo y control de especies animales, así como todos aquellos trabajos que les sean encomendados por la Dirección del Servicio relacionados con el objeto del mismo.</p> <p>Podrá realizar labores de divulgación para los visitantes autorizados al archipiélago.</p> <p>Realizar labores de mantenimiento de las instalaciones y medios adscritos a la Reserva Natural.</p> <p>Realizar labores de control y apoyo de los investigadores desplazados a las islas.</p> <p>Controlar y colaborar en los estudios científicos, debidamente autorizados, a realizar en el Parque y en su entorno.</p> <p>Realizar las labores necesarias de limpieza de aguas y fondos, recogiendo los residuos sólidos y detec-</p>
-----------	---

punts afectats per contaminació (abocaments, taques d'oli, etc.).

Elaborar informes periòdics de l'estat de la Reserva Marina i de les accions necessàries (inversions, millores, reparacions, substitucions) que s'han realitzar per a la seu conservació.

Inspeccionar les captures dels pescadors esportius, bussejadors amb escafandra autònoma i pescador professional, i alçar, si és el cas, acta per a enviar-la posterior a l'autoritat corresponent.

Posar immediatament a disposició dels membres dels cossos i forces de seguretat els delinqüents en relació amb l'objecte de la seu protecció, així com els instruments, efectes i proves dels delictes.

Utilitzar els dispositius d'alarma que tinguen establits per als casos d'anomalies, emergències, incendis, assalts o situacions crítiques.

Qualsevol altra activitat que els pertoque per la seu condició d'agents auxiliars de l'autoritat.

#### *Categoría profesional: capatàs-vigilant (2 de 2)*

<b>Requisits</b>	Està en possessió del títol de guardapesca marítim. Està en possessió del títol de Patró de Litoral II Classe. Està en possessió del títol de Bussejador Professional de 2ª.
<b>Coneixements</b>	Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites. Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen. Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball. Haurà de conéixer el funcionament de les embarcacions posades a la seu disposició.
<b>Responsabilitats</b>	Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material i ferramentes que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment. Serà responsable de l'estat les embarcacions que es posen a la seu disposició. Serà responsable dels equips i del material que constituisquen la dotació del personal al seu càrrec. Serà responsable les tasques d'avituallament i gestió dels materials necessaris per a assegurar les condicions adequades d'estada del seu torn.

#### *Categoría profesional: vigilante (1 de 2)*

<b>Funcions</b>	Exercir la vigilància amb caràcter general sobre la Reserva Natural i la Reserva Marina i actuar com a agents auxiliars de l'autoritat responsable de la vigilància d'estos espais protegits. Identificar e informar a todas las personas que acceden a la Reserva Natural y su entorno sobre la normativa de la misma, e impedir el desarrollo de las actividades que contravengan ésta. Alzar acta en el caso de la comisión de infracciones a la normativa de protección y tramitarla a los organismos competentes. Colaborar con los agentes de autoridad que accedan a la Reserva en cumplimiento de sus funciones. Intervenir en evitación y extinción de incendios, siniestros y accidentes en general.
-----------------	--

tando los puntos afectados por contaminación (vertidos, manchas de aceite, etc.).

Elaborar informes periódicos del estado de la Reserva Marina y de las acciones necesarias (inversiones, mejoras, reparaciones, sustituciones) a realizar para la conservación de la misma.

Inspeccionar las capturas de los pescadores deportivos, buceadores con escafandra autónoma y pescadores profesionales, levantando en su caso acta para su posterior envío a la autoridad correspondiente.

Poner inmediatamente a disposición de los miembros de los cuerpos y fuerzas de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos.

Utilizar los dispositivos de alarma que tengan establecidos para los casos de anomalías, emergencias, incendios, asaltos o situaciones críticas.

Cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes auxiliares de la autoridad.

#### *Categoría profesional: capataz-vigilante (2 de 2)*

<b>Requisitos</b>	Estará en posesión del título de guardapesca marítimo. Estará en posesión del título de Patrón de Litoral II Clase. Estará en posesión del título de Buceador Profesional de 2ª.
<b>Conocimientos</b>	Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas. Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrolle.
<b>Responsabilidades</b>	Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo. Deberá conocer el funcionamiento de las embarcaciones puestas a su disposición. Será responsable del estado las embarcaciones que se pongan a su disposición. Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación del personal a su cargo.

Será responsable las tareas de avituallamiento y gestión de los materiales necesarios para asegurar las condiciones adecuadas de estancia de su turno.

#### *Categoría profesional: vigilante (1 de 2)*

<b>Funciones</b>	Ejercer la vigilancia con carácter general sobre la Reserva Natural y la Reserva Marina y actuar como agentes auxiliares de la autoridad responsable de la vigilancia de estos espacios protegidos. Identificar e informar a todas las personas que accedan a la Reserva Natural y su entorno sobre la normativa de la misma, e impedir el desarrollo de las actividades que contravengan ésta. Alzar acta en el caso de la comisión de infracciones a la normativa de protección y tramitarla a los organismos competentes. Colaborar con los agentes de autoridad que accedan a la Reserva en cumplimiento de sus funciones.
------------------	---

Intervenir en evitación y extinción de incendios, siniestros y accidentes en general.

<p>Posar en coneixement de qui corresponga qualsevol incident en evitació de possibles fets delictius, així com realitzar qualsevol altra activitat que els corresponga per la seu condició d'agents de l'autoritat.</p> <p>Realitzar les labors de conservació del medi i de les espècies presents en l'arxipèlag de les Illes Columbretes, incloent-hi treballs de prevenció de l'erosió, revegetació, cens i control d'espècies animals, així com tots aquells treballs que els siguin encomanats per la direcció del servici relacionats amb l'objecte d'este.</p> <p>Realitzar labors de divulgació per als visitants autoritzats a l'arxipèlag.</p> <p>Realitzar labors de manteniment de les instal·lacions i mitjans adscrits a la Reserva Natural.</p> <p>Realitzar labors de control i suport dels investigadors desplaçats a les illes.</p> <p>Controlar i col·laborar en els estudis científics, degudament autoritzats, a que s'han de realitzar en el parc i en el seu entorn.</p> <p>Realitzar les labors necessàries de neteja d'aigües i fons, recollint els residus sòlids i detectant els punts afectats per contaminació (abocaments, taques d'oli, etc.).</p> <p>Elaborar informes periòdics de l'estat de la Reserva Marina i de les accions necessàries (inversions, millores, reparacions, substitucions) que s'han de realitzar per a la seu conservació.</p> <p>Inspeccionar les captures dels pescadors esportius, bussejadors amb escafandra autònoma i pescador professional, i alçar, si és el cas, acta per a enviar-la posteriorment a l'autoritat corresponent.</p> <p>Posar immediatamente a disposició dels membres dels cossos i forces de seguretat els delinqüents en relació amb l'objecte de la seu protecció, així com els instruments, efectos i proves dels delictes.</p> <p>Utilitzar els dispositius d'alarma que tinguen establits per als casos d'anomalies, emergències, incendis, assalts o situacions crítiques.</p> <p>Qualsevol altra activitat que els pertoque per la seu condició d'agents auxiliars de l'autoritat.</p>	<p>Poner en conocimiento de quien corresponda cualquier incidente en evitación de posibles hechos delictivos, así como realizar cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes de la autoridad.</p> <p>Realizar las labores de conservación del medio y de las especies presentes en el archipiélago de las Islas Columbretes, incluyendo trabajos de prevención de la erosión, revegetación, censo y control de especies animales, así como todos aquellos trabajos que les sean encomendados por la dirección del servicio relacionados con el objeto del mismo.</p> <p>Realizar labores de divulgación para los visitantes autorizados al archipiélago.</p> <p>Realizar labores de mantenimiento de las instalaciones y medios adscritos a la Reserva Natural.</p> <p>Realizar labores de control y apoyo de los investigadores desplazados a las islas.</p> <p>Controlar y colaborar en los estudios científicos, debidamente autorizados, a realizar en el Parque y en su entorno.</p> <p>Realizar las labores necesarias de limpieza de aguas y fondos, recogiendo los residuos sólidos y detectando los puntos afectados por contaminación (vertidos, manchas de aceite, etc.).</p> <p>Elaborar informes periódicos del estado de la Reserva Marina y de las acciones necesarias (inversiones, mejoras, reparaciones, sustituciones) a realizar para la conservación de la misma.</p> <p>Inspeccionar las capturas de los pescadores deportivos, buceadores con escafandra autónoma y pescadores profesionales, levantando en su caso acta para su posterior envío a la autoridad correspondiente.</p> <p>Poner inmediatamente a disposición de los miembros de los cuerpos y fuerzas de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos.</p> <p>Utilizar los dispositivos de alarma que tengan establecidos para los casos de anomalías, emergencias, incendios, asaltos o situaciones críticas.</p> <p>Cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes auxiliares de la autoridad.</p>
<p><i>Categoría profesional: Vigilant (2 de 2)</i></p>	
<p><b>Requisits</b></p> <p>Estarà en possessió del títol de guardapesca marítim.</p> <p>Estarà en possessió del títol de Patró de Litoral II Classe.</p> <p>Estarà en possessió del títol de Bussejador Profesional de 2<sup>a</sup>.</p>	<p><b>Requisitos</b></p> <p>Estará en posesión del título de guardapesca marítimo.</p> <p>Estará en posesión del título de Patrón de Litoral II Clase.</p> <p>Estará en posesión del título de Buceador Profesional de 2<sup>a</sup>.</p>
<p><b>Coneixements</b></p> <p>Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.</p> <p>Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</p> <p>Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball.</p> <p>Haurà de conéixer el funcionament de les embarcacions posades a la seu disposició.</p>	<p><b>Conocimientos</b></p> <p>Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.</p> <p>Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrolle.</p> <p>Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.</p> <p>Deberá conocer el funcionamiento de las embarcaciones puestas a su disposición.</p>
<p><b>Responsabilitats</b></p> <p>Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material i ferramentes que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment.</p> <p>Serà responsable de l'estat les embarcacions que es posen a la seu disposició.</p>	<p><b>Responsabilidades</b></p> <p>Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material y herramientas que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.</p> <p>Será responsable del estado las embarcaciones que se pongan a su disposición.</p>

<p>Serà responsable dels equips i del material que constituïsquen la dotació del personal al seu càrrec.</p> <p><i>Categoría profesional: especialista</i></p> <p><b>Funcions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realitzar les reparacions i labors de manteniment del material i de les instal·lacions de la Reserva Natural.</li> <li>Participar en les labors de conservació del medi i de les espècies allí presents d'sota la supervisió dels vigilants.</li> <li>Col·laborar en les labors de vigilància.</li> <li>Operar la grua per a realitzar labors de càrrega i descàrrega d'embarcacions.</li> <li>Manejar el tractor per a realitzar labors de transport.</li> <li>Realitzar menudes reparacions en els equipaments assignats a la Reserva Natural.</li> <li>Operar l'emissora, el telèfon mòbil i la resta de mitjans de comunicació assignats a la Reserva Natural.</li> </ul> <p><b>Coneixements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.</li> <li>Haurà de conéixer tots els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.</li> <li>Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a dur a terme el seu treball.</li> <li>Coneixerà el funcionament de la grua i el tractor assignats a la Reserva Natural.</li> </ul> <p><b>Responsabilitats</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixerne l'ús correcte i el manteniment.</li> <li>Serà responsable de l'estat de les ferramentes que li siguin assignades.</li> </ul>	<p>Serà responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación del personal a su cargo.</p> <p><i>Categoría profesional: especialista</i></p> <p><b>Funciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar las reparaciones y labores de mantenimiento del material e instalaciones de la Reserva Natural.</li> <li>Participar en las labores de conservación del medio y de las especies allí presentes bajo la supervisión de los vigilantes.</li> <li>Colaborar en las labores de vigilancia.</li> <li>Operar la grúa para realizar labores de carga y descarga de embarcaciones.</li> <li>Manejar el tractor para realizar labores de transporte.</li> <li>Realizar pequeñas reparaciones en los equipamientos asignados a la Reserva Natural.</li> <li>Operar la emisora, el teléfono móvil y demás medios de comunicación asignados a la Reserva Natural.</li> </ul> <p><b>Conocimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.</li> <li>Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen.</li> <li>Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.</li> <li>Conocerá el funcionamiento de la grúa y el tractor asignados a la Reserva Natural.</li> </ul> <p><b>Responsabilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.</li> <li>Será responsable del estado de las herramientas que le sean asignadas.</li> </ul>
---	--

#### Títol IV

Disposicions específiques del personal adscrit al Servici de Manteniment i Protecció en la Reserva Marina de Tabarca

##### Article 52. Estabilitat en l'ocupació

Tots els treballadors del Servici de Manteniment i Protecció de la Reserva Marina de Tabarca que hagen estat adscrits a este servici durant les dues últimes campanyes i romanguen en l'actual, tindran la consideració de "fixos del servici" i la mantindran, en els termes assenyalats en el present article, mentre que a la dita empresa li siga encarregat el servici.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal Fixo del Servicio (RPFS), que serán confeccionadas, a la finalización de cada campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente convenio y recollidas en las correspondientes actas de aplicación del mismo. Dichas RPFS se elaboraran basant-se en les llistes d'assistència, els contractes de treball i les RPFS de la campanya anterior.

Per a este servici s'elaborarà una única RPFS per categoria professional, en la qual figuraran tots els treballadors de la dita categoria d'acord amb els criteris establets en el paràgraf anterior i per l'ordre de prelació que determine la seua experiència, constatada per raó del nombre de mesos de treball efectiu computat des de l'1 de gener de 1997.

Els treballadors s'aniran incorporant a les Relacions de Personal Fix del Servici quan hagen romàs prestant els seus serveis durant les dues últimes campanyes consecutives, i adquirir la condició de fixos del servici.

Per a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació, abans de l'inici de cada campanya es procedirà a la crida dels treballadors inclosos en

#### Título IV

Disposiciones específicas del personal adscrito al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca

##### Artículo 52. Estabilidad en el empleo

Todos los trabajadores del Servicio de Mantenimiento y Protección de la Reserva Marina de Tabarca que hubiesen estado adscritos a este servicio durante las dos últimas campañas y permaneciesen en la actual, tendrán la consideración de fijos del servicio y la mantendrán, en los términos señalados en el presente artículo, mientras que a dicha empresa le sea encargado el servicio.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal Fijo del Servicio (RPFS), que serán confeccionadas, a la finalización de cada campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente convenio y recogidas en las correspondientes actas de aplicación del mismo. Dichas RPFS se elaborarán en base a las listas de asistencia, a los contratos de trabajo y las RPFS de la campaña anterior.

Para este servicio se elaborará una única RPFS por categoría profesional, en la que figurarán todos los trabajadores de dicha categoría conforme a los criterios establecidos en el párrafo anterior y por el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo efectivo computado desde el 1 de enero de 1997.

Los trabajadores se irán incorporando a las Relaciones de Personal Fijo del Servicio cuando hubiesen permanecido prestando sus servicios durante las dos últimas campañas consecutivas, adquiriendo la condición de fijos del servicio.

Para hacer efectiva la estabilidad en el empleo, antes del inicio de cada campaña se procederá al llamamiento de los trabajadores

les RPFS actualitzades, i se'ls mantindran les mateixes destinacions sempre que el servei encomanat a TRAGSA en la dita província coincidís amb el de l'any anterior.

La crida per al personal el període de contractació del qual siga inferior a un any es realitzarà per correu certificat amb justificant de recepció o per mitjà d'escrit en mà amb justificant de recepció. En l'escrit de crida s'informarà al treballador de la destinació i la categoria que li correspon en funció de les RPFS de l'any anterior. A més se li informarà de totes les vacants (conegudes fins al 31 de desembre de l'any anterior), indicant que si no es rep contestació per escrit, en el termini de 15 dies després de la recepció de la carta de crida, s'entendrà que no està interessat en cap de les vacants ofertades.

En el cas que es produïsca una reducció del servei que implique la desaparició d'algun lloc de treball dels recollits en les RPFS, el criteri per a assignar els llocs de treball que subsistisquen serà el de major antiguitat.

Les vacants generades en llocs ocupats per personal amb període de contractació anual seran ofertades al personal, fix del servei, amb període de contractació d'inferior duració.

Els treballadors que, com a conseqüència de la reducció del servei abans al·ludida, queden sense lloc de treball, continuaren en la seua corresponent RPFS amb l'antiguitat que tinguen consolidada i tots els seus drets per a les campanyes successives.

Els treballadors del Servei de Manteniment i Protecció de la Reserva Marina de Tabarca, integrats en les corresponents RPFS que responden afirmativament a la crida, s'incorporaran als llocs de treball a què hagen quedat adscrits.

Per a això formalitzaran, amb caràcter previ, contracte de treball conforme a la modalitat estableida en l'article 15.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors i en el qual haurà de figurar l'antiguitat consolidada en el servei des de 1994.

Igualment, esta última dada, es farà constar en el rebut de nómina del treballador.

Quan un treballador no puga presentar-se a la firma del contracte per trobar-se en situació d'incapacitat temporal, se li reservarà el seu lloc de treball fins que finalitze la dita situació.

Durant el període de baixa es procedirà a substituir el seu lloc en la unitat per un treballador amb contracte d'interinitat

#### Article 53. Vigilància de la salut

L'empresa, en virtut del que disposa la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i de les disposicions posteriors que la despleguen, possibilitarà la realització de reconeixements mèdics per als treballadors adscrits a este servei.

#### Article 54. Jornada laboral

La jornada de treball efectiu serà de 1.778 hores en còmput anual, que per necessitats del servei es podran distribuir de la manera més convenient per a la seu desenvolupament, respectant els descansos entre jornades estipulats per la llei i respectant els períodes de treball i descans establerts en el calendari laboral referit en l'article 57. Dins de la dita jornada queda inclòs el temps dedicat a la formació.

A efectes del dit còmput, les hores de jornada realitzades en festius tindran la consideració d'ordinàries.

Els temps dedicat a la menjada serà de seixanta minuts i tindran consideració de temps efectiu de treball.

S'establixen trenta minuts de descans per a l'entrepà, que es computaran com a temps de treball efectiu.

#### Article 55. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària tota aquella que sobrepassa el còmput de les establides com ordinàries per a cada cicle, dins del qual es distribuixen les jornades de treball i descans.

S'entén per cicle la suma dels dies de treball consecutiu i els descansos que els corresponen.

Per al còmput d'hores extraordinàries, la jornada laboral de cada treballador es registrà cicle a cicle i es totalitzarà mensual-

inclusos en les RPFS actualitzades, mantenendo sus mismos destinos siempre que el servicio encomendado a TRAGSA en dicha provincia coincida con el del año anterior.

El llamamiento para el personal cuyo periodo de contratación sea inferior a un año se realizará por correo certificado con acuse de recibo o mediante escrito en mano con acuse de recibo. En el escrito de llamamiento se informará al trabajador del destino y la categoría que le corresponde en función de las RPFS del año anterior. Además se le informará de todas las vacantes (conocidas hasta el 31 de diciembre del año anterior), indicando que de no recibir contestación por escrito, en el plazo de 15 días tras la recepción de la carta de llamamiento, se entenderá que no está interesado en ninguna de las vacantes ofertadas.

En el supuesto de que se produzca una reducción del servicio que implique la desaparición de algún puesto de trabajo de los recogidos en las RPFS, el criterio para asignar los puestos de trabajo que subsistan será el de mayor antigüedad.

Las vacantes generadas en puestos ocupados por personal con periodo de contratación anual serán ofertadas por el personal, fijo del servicio, con periodo de contratación de inferior duración.

Los trabajadores que, como consecuencia de la reducción del servicio antes aludida, quedasen sin puesto de trabajo, continuarán en su correspondiente RPFS con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

Los trabajadores del Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca, integrados en las correspondientes RPFS que respondan afirmativamente al llamamiento, se incorporarán a los puestos de trabajo a los que hubiesen quedado adscritos.

Para ello formalizarán, con carácter previo, contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15.1 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores y en el que deberá figurar la antigüedad consolidada en el servicio desde 1994.

Igualmente, este último dato, se hará constar en el recibo de nómina del trabajador.

Cuando un trabajador no pudiese presentarse a la firma del contrato por encontrarse en situación de incapacidad temporal, se le reservará su puesto de trabajo hasta que finalice dicha situación.

Durante el período de baja se procederá a sustituir su puesto en la unidad por un trabajador con contrato de interinidad

#### Artículo 53. Vigilancia de la salud

La empresa, en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones posteriores que la desarrolle, possibilitará la realización de reconocimientos médicos para los trabajadores adscritos a este servicio.

#### Artículo 54. Jornada laboral

La jornada de trabajo efectivo será de 1.778 horas en cómputo anual, pudiendo, por necesidades del Servicio, distribuirla de la manera más conveniente para el desarrollo del mismo, respetando los descansos entre jornadas estipulados por ley y respetando los períodos de trabajo y descanso establecidos en el calendario laboral referenciado en el artículo 57. Dentro de dicha jornada queda incluido el tiempo dedicado a la formación.

A efectos de dicho cálculo, las horas de jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

El tiempo dedicado a la comida será de 60 minutos y tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Se establecen treinta minutos de descanso para el bocadillo, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 55. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrereste el cálculo de las establecidas como ordinarias para cada ciclo, dentro del cual se distribuyen las jornadas de trabajo y descanso.

Se entiende por ciclo la suma de los días de trabajo consecutivo y los descansos que corresponden a los mismos.

Para el cálculo de horas extraordinarias, la jornada laboral de cada trabajador se registrará ciclo a ciclo y se totalizará mensual-

ment, estes es pagaran en la nòmina del mes següent al de la seu realització.

En el cas que, per necessitats del servei, se supere la jornada laboral diària estableguda en el calendari laboral, com a conseqüència d'una prolongació de la dita jornada a l'hora d'acabament prevista per a esta, el temps d'ampliació serà compensat en temps de descans a raó de 1:1. El treballador podrà decidir la data en què vol gaudir del dit temps de descans. Per raons organitzatives, el dit gaudiment es farà a l'inici d'una jornada laboral, de manera que el temps que ha de gaudir equivalga al temps de retard d'una hora d'inici de la jornada. Quan es produïsca una superació de jornada que afecte dos treballadors d'un mateix torn, la devolució del temps generat en descans s'haurà de realitzar en un mateix dia per als dos treballadors.

El valor de les hores extraordinàries de cada categoria professional s'incrementarà en el mateix percentatge en què ho faça la massa salarial. L'import del mòdul de les hores extraordinàries queda recollit en l'annex núm.10.

#### Article 56. Canvis de torn

Amb notificació prèvia a l'empresa, suscrita pels treballadors interessats, es podran efectuar canvis de torns per un període màxim de dos dies en el mes.

#### Article 57. Calendari laboral

El calendari laboral del personal adscrit al Servei de Manteniment i Protecció de la Reserva Marina de Tabarca, que realitzarà la direcció de l'empresa amb periodicitat mensual, recollirà els torns de treball així com els períodes de vacances referents a cada mes. El treballador coneixerà el referit calendari del mes següent cinc dies abans d'acabar el mes en curs.

Ateses les característiques del servei i si és necessari per raons d'urgència, emergència i/o eficàcia del servei els treballadors podrán ser cridats a incorporar-se al seu lloc de treball amb antelació a l'hora prevista a l'inici de la jornada. A estos efectos, tendrán consideración d'horas extraordinàries el tiempo en què s'excedisca la jornada laboral diària establecida en el calendario laboral.

#### Article 58. Règim retributiu

Les percepcions econòmiques dels treballadors del Servei de Manteniment i Protecció de la Reserva Marina de Tabarca hauran d'estar integrades en alguns dels següents conceptes:

##### A. Percepcions salarials.

1. Salari base
2. Complements salarials.
  - 2.1. De lloc de treball.
  - 2.1.1. Complement de responsabilitat
  - 2.1.2. Complement de busseig
  - 2.1.3. Complement d'activitat
- 2.2. Per quantitat o qualitat de treball.
- 2.2.1. Hores extraordinàries.
- 2.3. De venciment superior al mes.
- 2.3.1. Pagues extraordinàries.

##### B. Percepcions extrasalarials

1. Plus de menjada
2. Plus de transport

En l'annex núm. 10 adjunt al present conveni, s'establixen els valors dels distints conceptes econòmics per a l'any 2003.

#### Article 59. Complements de responsabilitat i activitat

S'establix per raó de les peculiaritats i condicions exigides pel lloc de treball.

#### Article 60. Complement de busseig

S'establix per raó dels treballs que s'han de realitzar sota la superficie marina.

#### Article 61. Plus de transport i menjada

Amb la finalitat de compensar les despeses que han d'efectuar els treballadors com a conseqüència de la seu activitat laboral, es

ment, abonàndose les mismas en la nómina del mes siguiente al de su realización.

En el supuesto de que, por necesidades del servicio, se supere la jornada laboral diaria establecida en el calendario laboral, como consecuencia de una prolongación de dicha jornada a la hora de finalización prevista para la misma, el tiempo de ampliación será compensado en tiempo de descanso a razón de 1:1. El trabajador podrá decidir la fecha en la que desea disfrutar de dicho tiempo de descanso. Por razones organizativas, dicho disfrute se hará al inicio de una jornada laboral, de manera que el tiempo a disfrutar equivalga al tiempo de retraso de la hora de inicio de dicha jornada. Cuando se produzca una superación de jornada que afecte a dos trabajadores de un mismo turno, la devolución del tiempo generado en descanso deberá realizarse en un mismo día para los dos trabajadores.

El valor de las horas extraordinarias de cada categoría profesional se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial. El importe del módulo de las horas extraordinarias queda recogido en el anexo nº 10.

#### Artículo 56. Cambios de turno

Previa notificación a la empresa, suscrita por los trabajadores interesados, podrán efectuarse cambios de turnos por un período máximo de dos días en el mes

#### Artículo 57. Calendario laboral

El calendario laboral del personal adscrito al Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca, a realizar por la dirección de la empresa con periodicidad mensual, recogerá los turnos de trabajo así como los períodos de descanso referentes a cada mes. El trabajador conocerá el referido calendario del mes siguiente 5 días antes de finalizar el mes en curso.

Dadas las características del servicio y si fuera preciso por razones de urgencia, emergencia y/o eficacia del servicio los trabajadores podrán ser llamados a incorporarse a su puesto de trabajo con antelación a la hora prevista al inicio de la jornada. A estos efectos, tendrán consideración de horas extraordinarias el tiempo en que se excediese la jornada laboral diaria establecida en el calendario laboral.

#### Artículo 58. Régimen retributivo

Las percepciones económicas de los trabajadores del Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca habrán de estar integradas en algunos de los siguientes conceptos:

##### A. Percepciones salariales.

1. Salario base
2. Complementos salariales.
  - 2.1. De puesto de trabajo.
  - 2.1.1. Complemento de responsabilidad.
  - 2.1.2. Complemento de buceo
  - 2.1.3. Complemento de actividad
- 2.2. Por cantidad o calidad de trabajo.
- 2.2.1. Horas extraordinarias.
- 2.3. De vencimiento superior al mes.
- 2.3.1. Pagas extraordinarias.

##### B. Percepciones extrasalariales

1. Plus de comida.
2. Plus de transporte.

En el anexo nº 10 adjunto al presente convenio, se establecen los valores de los distintos conceptos económicos para el año 2003.

#### Artículo 59. Complementos de responsabilidad y actividad

Se establecen en razón a las peculiaridades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo.

#### Artículo 60. Complemento de buceo

Se establece en razón a los trabajos a realizar bajo la superficie marina.

#### Artículo 61. Pluses de transporte y comida

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, se abonará

pagarà mensualment a tots els treballadors un plus de transport i un plus de menjada de caràcter indemnitzatori.

#### Article 62. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran anualment tres pagues extraordinàries en els mesos de març, juny i desembre, els imports de les quals s'establixen en l'annex núm. 10 del present conveni.

Les dites pagues extraordinàries es percebren en els mesos indicats o, si és el cas, a l'acabament del contracte de treball en la part proporcional que corresponga pel temps treballat.

Annex núm. 10  
Règim retributiu  
(Servici de Manteniment i Protecció  
de la Reserva Marina de Tabarca)

mensualmente a todos los trabajadores un Plus de Transporte y un Plus de Comida de carácter indemnizatorio.

#### Artículo 62. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán anualmente tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio y diciembre, cuyos importes se establecen en el anexo nº 10 del presente convenio.

Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses indicados o, en su caso, a la finalización del contrato de trabajo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado

Anexo nº 10  
Régimen retributivo  
(Servicio de Mantenimiento y Protección  
de la Reserva Marina de Tabarca)

# RÈGIM RETRIBUTIU PER AL PERSONAL ADSCRIT AL SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA DURANT 2003 (Valors provisionals fins que s'aconseguisquen els acords reflectits en la disposició transitòria primera)

## ESPECIALISTA DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE RESERVA MARÍNA

SALARI BASE	607,11
COMPLEMENT DE RESPONSABILITAT*	83,11
COMPLEMENT DE BUSSEIG **	125,68
COMPLEMENT D'ACTIVITAT	187,82
PAGUES EXTRAORDINÀRIES ***	1.212,14
PLUS DE MENJADA/MES	128,73
PLUS DE TRANSPORT/MES	79,69
VALOR MÒDUL HORA EXTRAORDINÀRIA	7,97

\* ES PERCEBRÀ PER L'EXERCICI DE LES FUNCIONS CORRESPONENTS A PATRÓ D'EMBARCACIONS

\*\* ES MERITARÀ SI, ESTANT EN POSSESSIÓ DEL TÍTOL DE BUSSEJADOR PROFESSIONAL, L'EMPRESA REQUERIX EL TREBALLADOR LA REALITZACIÓ DE LABORS SUBAQUÀTIQUES

\*\*\* DURANT ELS MESOS DE MARÇ, JUNY I DES+EMBRE

# RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN EN LA RESERVA MARINA DE TABARCA DURANTE 2003 (Valores provisionales hasta que se alcancen los Acuerdos reflejados en la Disposición Transitoria Primera)

## ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE RESERVA MARÍNA

SALARIO BASE	607,11
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD*	83,11
COMPLEMENTO DE BUCEO **	125,68
COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD	187,82
PAGAS EXTRAORDINARIAS ***	1.212,14
PLUS DE COMIDA/MES	128,73
PLUS DE TRANSPORTE/MES	79,69
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA	7,97

\* SE PERCIBIRÁ POR EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A PATRÓN DE EMBARCACIONES

\*\* SE DEVENGARÁ SI, ESTANDO EN POSESIÓN DEL TÍTULO DE BUCEADOR PROFESIONAL, LA EMPRESA REQUIERE AL TRABAJADOR EL DESARROLLO DE LABORES SUBACUATICAS

\*\*\* DURANTE LOS MESES DE MARZO, JUNIO Y DICIEMBRE

Annex núm. 11  
Equips de Protecció Individual

(Servici de Manteniment i Protecció  
de la Reserva Marina de Tabarca)

EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL PER AL SERVICI DE MANTENIMENT I PROTECCIÓ DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA

DESCRIPCIÓ	NRE. D'UTS./PARELLS
Calçat antilliscant	1
Parka	1*
Guants de treball	1**
Vestit d'aigua	1
Botes d'aigua	1
Armillles salvavides	1
Vestit de busseig	1

\* Una peça per persona cada tres anys

\*\* Segons deteriorament

Anexo nº 11  
Equipos de Protección Individual

(Servicio de Mantenimiento y Protección  
de la Reserva Marina de Tabarca)

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA RESERVA MARINA DE TABARCA

DESCRIPCIÓN	Nº DE UDS./PARES.
Calzado antideslizante .	1
Parka	1*
Guantes de trabajo	1**
Traje de agua	1
Botas de agua	1
Chalecos salvavidas	1
Traje de buceo	1

\* Una prenda por persona cada tres años

\*\* Según deterioro

Annex núm. 12  
Faltas i sancions

(Servici de Manteniment i Protecció  
de la Reserva Marina de Tabarca)

Ateses les peculiaritats del Servici de Manteniment i Protecció de la Reserva Marina de Tabarca i per raó dels perjudicis que determinades actuacions poden provocar en el seu desenvolupament, s'establixen les faltas específiques següents per al dit servici:

I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. Una falta de puntualitat mensual en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per temps total superior a 15 minuts.

II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. Una falta de puntualitat mensual en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per un període de temps total superior a 30 minuts.

II.2. La inassistència al treball d'un dia al mes, sense causa justificada.

II.3. El descuit o desidia en l'ús i manteniment del material, vestuari i equips de protecció individual.

II.4. No atendre durant el treball els requeriments provinents dels caps amb la correcció i diligència degudes

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. Tres faltes de puntualitat en l'entrada del treball durant un període de sis mesos o quatre durant un any, totes elles sense la deguda justificació.

III.2. La inassistència al treball entre dos o més dies al mes, sense causa justificada.

Annex núm. IV.3  
Categories professionals

(Servicio de Manteniment i Protecció  
de la Reserva Marina de Tabarca)

*Categoría profesional: especialista de mantenimiento y protección de reserva marina (1 de 2)*

Funcions

Exercir la vigilància amb caràcter general sobre la Reserva Marina de l'illa de Tabarca i actuar com agents auxiliars de l'autoritat responsable de la vigilància d'estos espais protegits. Identificar i informar a totes les persones que accedissen a la Reserva Marina de l'illa de Tabarca i el seu entorn sobre la normativa d'esta, i impedir la realització d'activitats que la contravinguessen. Alçar acta en el cas de la comissió d'infractions a la normativa de protecció i tramitar-la als organismes competents (en el cas d'estar en possessió del títol de guarda de camp-guarda de pesca marítima i ser requerit per a eixa activitat). Colaborar amb els agents d'autoritat que accedissen a la Reserva en compliment de les seues funcions. Intervenir en l'evitació i extinció d'incendis, sinistres i accidents en general Comunicar a qui pertoque qualsevol incident per a evitar possibles fets delictius, així com realitzar qualsevol altra activitat que els corresponga per la seua condició d'agents de l'autoritat.

Realitzar les labors de conservació del medi i de les espècies presents en la Reserva Marina de

Anexo nº 12  
Faltas y sanciones

(Servicio de Mantenimiento y Protección  
de la Reserva Marina de Tabarca)

Dadas las peculiaridades del Servicio de Mantenimiento y Protección en la Reserva Marina de Tabarca y en atención a los perjuicios que determinadas actuaciones puedan provocar en el desarrollo del mismo, se establecen las siguientes faltas específicas para dicho servicio:

I. Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. Una falta de puntualidad mensual en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total superior a 15 minutos.

II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. Una falta de puntualidad mensual en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 30 minutos.

II.2. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.

II.3. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

II.4. No atender durante el trabajo a los requerimientos provenientes del mando con la corrección y diligencia debidas

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. Tres faltas de puntualidad en la entrada del trabajo durante un periodo de seis meses o cuatro durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

III.2. La inasistencia al trabajo de 2 o más días al mes, sin causa justificada.

Anexo nº IV.3  
Categorías profesionales

(Servicio de Mantenimiento y Protección  
de la Reserva Marina de Tabarca)

*Categoría profesional: especialista de mantenimiento y protección de reserva marina (1 de 2)*

Funciones

Ejercer la vigilancia con carácter general sobre la Reserva Marina de la isla de Tabarca y actuar como agentes auxiliares de la autoridad responsable de la vigilancia de estos espacios protegidos. Identificar e informar a todas las personas que accedan a la Reserva Marina de la isla de Tabarca y su entorno sobre la normativa de la misma, e impedir el desarrollo de las actividades que contravengan ésta.

Levantar acta en el caso de la comisión de infracciones a la normativa de protección y tramitarla a los organismos competentes (caso de estar en posesión del título de guarda de campo-guarda de pesca marítima y requerírsele para esa actividad). Colaborar con los agentes de autoridad que accedan a la Reserva en cumplimiento de sus funciones.

Intervenir en evitación y extinción de incendios, siniestros y accidentes en general.

Poner en conocimiento de quien corresponda cualquier incidente en evitación de posibles hechos delictivos, así como realizar cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes de la autoridad.

Realizar las labores de conservación del medio y de las especies presentes en la Reserva Marina de

l'illa de Tabarca, així com tots aquells treballs que els siguin encomanats per la direcció del servei relacionats amb l'objecte d'este.

Podrà realitzar labors de divulgació per als visitants autoritzats a l'illa.

Realitzar labors de manteniment de les instal·lacions i mitjans adscrits a la Reserva Marina. Realitzar labors de control i suport dels investigadors desplaçats a les illes.

Controlar i col·laborar en els estudis científics, degudament autoritzats, que s'han de fer en la Reserva Marina.

Realitzar les labors necessàries de neteja d'aigües i fons, recollint els residus sòlids i detectant els punts afectats per contaminació (abocaments, taques d'oli, etc.).

Elaborar informes periòdics de l'estat de la Reserva Marina i de les accions necessàries (inversions, millores, reparacions, substitucions) que s'han de realitzar per a la seu conservació.

Inspeccionar les captures dels pescadors esportius, bussejadors i pescadors professionals, i, si és el cas, alçar acta per a enviar-la posteriorment a l'autoritat corresponent (en cas d'estar en possessió del títol de guarda de camp-guarda de pesca marítima i ser requerit per a eixa activitat).

Posar immediatament a disposició dels membres dels cossos i forces de seguretat els delinqüents en relació amb l'objecte de la seu protecció, així com els instruments, efectes i proves dels delictes.

Utilitzar els dispositius d'alarma que tinguen establerts per als casos d'anomalies, emergències, assalts o situacions crítiques.

Realitzar les funcions de patró d'embarcació quan estant en possessió de la titulació corresponent siga requerit per a realitzar les dites funcions.

Qualsevol altra activitat que els pertoque per la seu condició d'agents auxiliars de l'autoritat.

*Categoría profesional: especialista de mantenimiento i protección de reserva marina (2 de 2)*

**Coneixements** Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites. Haurà de coneixer els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen. Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seu disposició per a dur a terme el seu treball. Haurà de conéixer el funcionament de les embarcacions posades a la seu disposició.

**Responsabilitats** Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material i ferramentes que, a títol individual o col·lectiu, l'empresa els entregue, i a més haurà de conéixer-ne l'ús correcte i el manteniment. Serà responsable de l'estat de les embarcacions i altres mitjans que es posen a la seu disposició.

la isla de Tabarca, así como todos aquellos trabajos que les sean encomendados por la dirección del servicio relacionados con el objeto del mismo. Podrá realizar labores de divulgación para los visitantes autorizados a la isla.

Realizar labores de mantenimiento de las instalaciones y medios adscritos a la Reserva Marina.

Realizar labores de control y apoyo de los investigadores desplazados a las islas.

Controlar y colaborar en los estudios científicos, debidamente autorizados, a realizar en el Reserva Marina.

Realizar las labores necesarias de limpieza de aguas y fondos, recogiendo los residuos sólidos y detectando los puntos afectados por contaminación (vertidos, manchas de aceite, etc.).

Elaborar informes periódicos del estado de la Reserva Marina y de las acciones necesarias (inversiones, mejoras, reparaciones, sustituciones) a realizar para la conservación de la misma.

Inspeccionar las capturas de los pescadores deportivos, buceadores y pescadores profesionales, levantando en su caso acta para su posterior envío a la autoridad correspondiente (caso de estar en posesión del título de guarda de campo-guarda de pesca marítima y requerirse para esa actividad).

Poner inmediatamente a disposición de los miembros de los cuerpos y fuerzas de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos.

Utilizar los dispositivos de alarma que tengan establecidos para los casos de anomalías, emergencias, incendios, asaltos o situaciones críticas.

Realizar las funciones de patrón de embarcación cuando estando en posesión de la titulación correspondiente se le requiera para realizar dichas funciones.

Cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de agentes auxiliares de la autoridad.

*Categoría profesional: especialista de mantenimiento y protección de reserva marina (2 de 2)*

**Conocimientos** Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas. Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los reglamentos que la desarrollen. Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo. Deberá conocer el funcionamiento de las embarcaciones puestas a su disposición.

**Responsabilidades** Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material y herramientas que, a título individual o colectivo, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento. Será responsable del estado de las embarcaciones y demás medios que se pongan a su disposición.

6é) Els que exercisquen càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

– A l'assistència i l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors i de les treballadores, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'eixe dret puga interrompre el desenrotllament normal del procés productiu.

– Serà d'aplicació el que disposa l'art. 49é del conveni.

b) De l'Estatut dels Treballadors:

1. Permisos:

El treballador o la treballadora, amb avís i justificació previs, podrà absentarse del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies, en els casos de naixement de fill o filla o malaltia greu o hospitalització o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu, el treballador o la treballadora, necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, s'atindrà al que esta dispose quant a duració de l'absència i compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador o la treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'apartat un de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

**RESOLUCIÓ de 14 de juliol de 2004, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del VII Conveni Col·lectiu de la fundació Formació i Ocupació PV (FOREM PV) (Codi núm. 8000212). [2004/9628]**

Vist el text articulat del VII Conveni Col·lectiu de la fundació Formació i Ocupació PV (FOREM PV) presentat davant d'esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral en data 6 de juliol de 2004, subscrit en data 1 de juliol de 2004, d'una part per representants del Patronat de FOREM PV, i de l'altra, per representants legals dels treballadors, membres del Comité Intercentres i pertanyents tots ells al sindicat Comissions Obreres, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

#### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

#### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 14 de juliol de 2004.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho

6º) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

– A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

– Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 49 del convenio.

B) Del Estatuto de los Trabajadores:

1. Permisos:

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días, en los casos de nacimiento de hijo o hija o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador o la trabajadora, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o la trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del VII Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo PV (FOREM, PV) (Cód. 8000212). [2004/9628]**

Visto el texto articulado del VII Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo PV (FOREM, PV), presentado ante esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral en fecha 6 de julio de 2004, suscrito en fecha 1 de julio de 2004, de una parte, por representantes del Patronato de FOREM PV, y de otra, por representantes legales de los trabajadores, miembros del Comité Intercentros y pertenecientes todos ellos al sindicato Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4.105/1982, de 29 de diciembre, acuerda

#### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

#### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia, 14 de julio de 2004.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

## CONVENI COL·LECTIU DE LA FUNDACIÓ FOREM PV 2004

### Article 1. Àmbit territorial i funcional

El present conveni té caràcter normatiu i s'ha d'aplicar a tots els centres de treball establerts o que s'establesquen per la fundació FOREM PV durant la seua vigència, dins del territori del País Valencià.

### Article 2. Àmbit personal

Aquest conveni col·lectiu s'aplica a tot el personal vinculat a la fundació per un contracte de treball, amb independència de la seua modalitat contractual.

### Article 3. Normativa aplicable i supletòria

Totes les matèries que són objecte de tractament en aquest conveni col·lectiu substitueixen les disposicions pactades amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest.

En allò que no preveu s'ha d'ajustar al que disposa l'Estatut dels Treballadors i la resta de normes legals i reglamentàries que conformen la legislació vigent.

### Article 4. Vigència i durada

El present conveni col·lectiu inicia la seua vigència amb efectes l'1 de gener del 2004, i la seua durada és fins al 31 de desembre de l'any 2004.

### Article 5. Efectes econòmics

Les retribucions econòmiques arreplegades en l'annex I d'aquest conveni, s'aplicaran a partir de l'1 de gener del 2004. (Les diferències salarials que es produesquen com a conseqüència de l'aplicació retroactiva del conveni es paguen dins del mes següent a la seua signatura).

### Article 6. Pròrroga, denúncia i revisió

El present conveni col·lectiu es prorrogarà automàticament al seu venciment, per períodes anuals, si no hi ha denúncia dins del termini estableert. Si les negociacions es prorroguessen pel termini que excedís el de vigència del conveni, s'entén prorrogat aquest, fins a l'entrada en vigor del nou.

Les parts poden denunciar el conveni amb un mínim de dos mesos d'antelació al seu acabament. La negociació d'un nou conveni o la revisió d'aquest, la duen a terme les parts legitimades, d'acord amb la data d'inici de negociació que es marque i si no n'hi ha pel que assenyala l'article 7.

### Article 7. Comissió de Vigilància i d'Interpretació

Es constitueix una Comissió Paritària amb tres representants del personal i els seus corresponents suplents, designats pel Comité Intercentres d'entre els seus membres i tres representants de la fundació designats per aquesta, amb l'objecte de resoldre les qüestions que es deriven de la interpretació o de l'aplicació d'aquest. Aquesta comissió és única per a tots els àmbits del conveni i es reuneix ordinàriament una vegada al trimestre i extraordinàriament quan siga necessari i siga convocada per una de les parts.

En cas de discrepància en la interpretació d'alguna norma del conveni o d'incidència plantejada, ambdues parts designen de mutu acord un àrbitre pertanyent a la CS CCOO PV la mediació sol·licitada de la qual posarà fi a les qüestions plantejades, si així és acceptat per les parts.

Posat que no fou acceptada la mediació sol·licitada, cada part o de forma conjunta, ha de sol·licitar la mediació o l'arbitratge estableert en l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes de la Comunitat Valenciana, publicat per la Resolució de 24 de maig del 2001, de la Direcció General de Treball.

### Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació pràctica, han de ser considerades globalment.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN FOREM PV 2004

### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente convenio tendrá carácter normativo y será de aplicación en todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación Forem PV durante su vigencia, dentro del territorio del País Valenciano.

### Artículo 2. Ámbito personal

Este convenio colectivo será de aplicación para todo el personal vinculado a la fundación por un contrato de trabajo, con independencia de su modalidad contractual.

### Artículo 3. Normativa aplicable y supletoria

Todas las materias que son objeto de tratamiento en el presente convenio colectivo sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente.

### Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo iniciará su vigencia con efectos 1 de enero de 2004, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2004.

### Artículo 5. Efectos económicos

Las retribuciones económicas recogidas en el anexo I de este convenio, se aplicarán a partir del 1 de enero de 2004. (Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la aplicación retroactiva del convenio serán abonadas dentro del mes siguiente a la firma del mismo.)

### Artículo 6. Prórroga, denuncia y revisión

El presente convenio colectivo se prorrogará automáticamente a su vencimiento, por períodos anuales, caso de no haber mediado denuncia dentro del plazo establecido. Si las negociaciones se prorrogasen por el plazo que excediera del de vigencia del convenio, se entenderá prorrogado éste, hasta la entrada en vigor del nuevo.

Las partes podrán denunciar el convenio con un mínimo de dos meses de antelación a su terminación. La negociación de un nuevo convenio o la revisión del presente, la llevarán a cabo las partes legitimadas, de acuerdo con la fecha de inicio de negociación que se marque y en su defecto por lo señalado en el artículo 7.

### Artículo 7. Comisión de Vigilancia e Interpretación

Se constituye una comisión paritaria con tres representantes del personal y sus correspondientes suplentes, designados por el comité intercentros de entre sus miembros y tres representantes de la fundación designados por la misma, con el objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del mismo. Esta comisión será única para todos los ámbitos del convenio y se reunirá ordinariamente una vez al trimestre y extraordinariamente cuando sea necesario y sea convocada por una de las partes.

En caso de discrepancia en la interpretación de alguna norma del convenio o incidencia planteada, ambas partes designarán de mutuo acuerdo un árbitro perteneciente a la CS CCOO PV cuya mediación solicitada pondrá fin a las cuestiones planteadas, si así es aceptado por las partes.

En el supuesto de no ser aceptada la mediación solicitada, cada parte o de forma conjunta, solicitarán la mediación o el arbitraje establecido en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana, publicado por la Resolución de 24 de mayo de 2001 de la Dirección General de Trabajo.

### Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Article 9. Absorció**

Les condicions de treball, així com les retribucions econòmiques percebudes pel personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, amb anterioritat a l'entrada d'aquest, poden ser absorbides o compensades per les establertes en aquest, així que resulten més favorables al treballador/a.

**Article 10. Classificació professional**

Les classificacions del personal estipulades en aquest conveni, són merament enunciatives i no impliquen l'obligació de tenir cobertes totes les categories enumerades.

Tot el personal de la fundació afectat per aquest conveni està definit d'acord amb unes funcions i en conseqüència, assignat a nivells i en criteris retributius. Segons les funcions a realitzar, el personal pot ser contractat com a personal docent, no docent i personal sociolaboral.

Els nivells establerts arrepleguen les descripcions genèriques dels llocs de treball i els distints criteris retributius, són els següents:

**Personal no docent****Nivell I**

- Auxiliar de neteja

**Nivell II**

- Auxiliars administratius i de serveis

**Nivell III**

- Administratiu/iva 1<sup>a</sup>

- Administratiu/iva 2<sup>a</sup>

**Nivell IV**

- Responsables de centre

- Tècnic/a

**Nivell V**

- Tècnic/a superior

- Responsables d'àrea, de departament o de programacions

- Professor/a

- Personal sociolaboral

- Coordinador/a sociolaboral

- Adjunt/a sociolaboral

- Formador/a de formació sociolaboral

L'enumeració de funcions, de competències, de nivells d'especialització, de capacitat per a gestionar i de relacionar-se, s'acompanyen en l'annex II. Els criteris retributius en l'annex I.

**Article 11. Estructura de la plantilla**

S'entén per plantilla, en cada àmbit de gestió de la fundació, el conjunt dels llocs de treball necessaris en cada moment per al desenvolupament i el compliment de les distintes programacions i activitats que es contracten, convenien o acorden al marge que siguen cobertes per personal fix o temporal i sempre segons les necessitats del treball.

**Article 12. Sistema d'accés a la contractació**

La contractació del personal necessari per a cobrir les necessitats de la fundació, s'ha de realitzar d'acord amb les disposicions legals vigents en cada moment, respectant-se en tot cas l'establert referent als drets d'informació de les persones que representen els treballadors/res.

No s'inclouen en la borsa-fitxer descentralitzada que hi ha, aquelles persones que s'hagen de contractar per imperatiu legal d'institucions externes a la fundació, o per convenis de col·laboració amb altres entitats o el personal socio-laboral. S'ha d'informar el Comité Intercentres de les persones contractades segons aquestes excepcions.

La fundació ha d'informar el comité de les necessitats a cobrir, els perfils professionals i les característiques i dades contractuales necessaries per ocupar els llocs de treball objecte de les contratacions.

Quan s'hagen de seleccionar persones per cobrir les contratacions necessàries, s'haurà de tenir en compte de manera preferent els treballadors/res amb serveis previs en la fundació, sempre que

**Artículo 9. Absorción**

Las condiciones de trabajo, así como las retribuciones económicas percibidas por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, con anterioridad a la entrada del mismo, podrán ser absorbidas o compensadas por las establecidas en éste, en cuanto resulten más favorables al trabajador/a.

**Artículo 10. Clasificación profesional**

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

Todo el personal de la fundación afectado por este convenio estará definido en base a unas funciones y en consecuencia, asignado a niveles y en criterios retributivos. En base a las funciones a realizar, el personal podrá ser contratado como personal docente, no docente y personal socio-laboral.

Los niveles establecidos recogen las descripciones genéricas de los puestos de trabajo y los distintos criterios retributivos, siendo los siguientes:

**Personal no docente****Nivel I**

- Auxiliar de limpieza

**Nivel II**

- Auxiliares administrativos y de servicios

**Nivel III**

- Administrativo/a 1<sup>a</sup>

- Administrativo/a 2<sup>a</sup>

**Nivel IV**

- Responsables de centro

- Técnico/a

**Nivel V**

- Técnico/a superior

- Responsables de área, departamento ó de programaciones

- Profesor/a

- Personal socio-laboral

- Coordinador/a socio-laboral

- Adjunto/a socio-laboral

- Formador/a de formación socio-laboral

La enumeración de funciones, competencias, niveles de especialización, capacidad para gestionar y relacionarse, se acompañan en el anexo II. Los criterios retributivos en el anexo I.

**Artículo 11. Estructura de la plantilla**

Se entenderá por plantilla, en cada ámbito de gestión de la fundación, el conjunto de los puestos de trabajo necesarios en cada momento para el desarrollo y cumplimiento de las distintas programaciones y actividades que se contraten, convenien o acuerden al margen de que sean cubiertos por personal fijo o temporal y siempre según las necesidades del trabajo.

**Artículo 12. Sistema de acceso a la contratación**

La contratación del personal necesario para cubrir las necesidades de la fundación, se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento, respetándose en todo caso lo establecido en lo relativo a los derechos de información de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

No se incluirán en la bolsa-fitxer descentralizada existente, aquellas personas que se tengan que contratar por imperativo legal de instituciones externas a la fundación, o por convenios de colaboración con otras entidades o el personal socio-laboral. Se informará al Comité Intercentros de las personas contratadas en base a estas excepciones.

La fundación informará al comité de las necesidades a cubrir, los perfiles profesionales y las características y datos contractuales necesarios para ocupar los puestos de trabajo objeto de las contrataciones.

Cuando se tengan que seleccionar personas para cubrir las contrataciones necesarias, se tendrán en cuenta de forma preferente a los/as trabajadores/as con servicios previos en la fundación, siem-

reunesquen en igualtat de condicions els requisits de qualitat, de capacitat, de polivalència, de titulació i d'adequació al lloc de treball requerit, dins del marc de l'activitat a què es referesca.

La proposta del personal que accedirà a la contractació indefinida la realitzarà la fundació, atesos els criteris operatius i d'adequació a les necessitats de les distintes programacions i activitats.

Són de lliure designació per la fundació, aquelles persones a qui s'assignen llocs de responsabilitat o que per les necessitats del treball a realitzar hagen de ser persones de confiança de la fundació, com ara (director-gerent; responsables d'àrea, de centre, de departament o de programacions).

La lliure designació comporta, la lliure cessació en aquestes funcions i el reintegrament a la categoria d'origen.

#### Article 13. Criteris de contractació i període de prova

Segons les necessitats de cada programació s'efectuen les contractacions del personal, que s'ajusten a les normes legals sobre contractació i les específiques que figuren en aquest conveni col·lectiu, i la fundació es compromet a la utilització dels diferents models de contractació que preveu la llei, d'acord amb la finalitat i naturalesa de cadascun dels contractes i les tasques i funcions a realitzar. Els contractes s'han d'efectuar sempre per escrit.

En casos excepcionals i sempre que la fundació ho valore com a necessari, es contractarà el professorat pel temps suficient per confeccionar programes d'un curs nou, elaborar guies didàctiques, programar subministraments, i qualsevol altra activitat tècnica formativa. En aquest cas, aquest personal queda adscrit al grup no docent amb la categoria, els drets i els deures de tècnic/a.

S'estableix un període de prova per al personal la contractació del qual es realitze per primera vegada en la fundació, que són per a cada categoria professional els següents:

a) Personal pertanyent als nivells III, IV, i V:

- Dos mesos per a contractes de durada inferior a un any i superior a 8 mesos.

- Un mes per a contractes de més de tres mesos i inferior a vuit mesos.

En els contractes de durada inferior a tres mesos, el període de prova és directament proporcional a la relació de tres mesos de contracte, un mes de prova.

b) Personal pertanyent als nivells I, i II:

- Quinze dies

Encara que la persona treballadora haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en la fundació, se li aplica el període de prova que es determina en aquest article. El personal docent que puga ser contractat per a una nova especialitat, inclús dins de la mateixa família professional, ha de complir el període de prova estableert per a aquest nivell.

#### Article 14. Modalitats de contractació

Tenint en compte que hi ha treballs o activitats que per la seua pròpia naturalesa, no tenen el caràcter de permanents o d'indefinitos i depenen de programacions i d'accords amb entitats públiques i privades, es poden utilitzar els tipus o les modalitats contractuals que la legislació contempla per a aquests casos, informant d'això a la Representació Legal dels treballadors/res. Es realitzen atenent els criteris següents:

A. Contracte per obra i servei. Quan es tracte de realitzar una obra o servei determinat, amb autonomia o substantivitat pròpia, dins de l'activitat normal o de les activitats que exercesta la fundació i sempre inferior a l'any. En aquests contractes s'ha d'especificar l'obra o el servei per què es contracta i indicar el tipus de contractació, la seua durada incerta, el salari a aplicar i les condicions de treball.

B. Contracte d'interinitat o de substitució. S'utilitzen en aquells casos en què siga necessari substituir el personal de la fundació amb dret a reserva de lloc de treball. S'ha d'indicar en aquest contracte el nom del substituït/ida i la causa de la substitució i és en tot cas d'aplicació allò que preveu la normativa que regula aquesta modalitat contractual.

pre que reúnan en igualdad de condiciones los requisitos de calidad, capacidad, polivalencia, titulación y adecuación al puesto de trabajo requerido, dentro del marco de la actividad a que se refiera.

La propuesta del personal que accederá a la contratación indefinida la realizará la fundación, atendiendo a criterios operativos y de adecuación a las necesidades de las distintas programaciones y actividades.

Serán de libre designación por la fundación, aquellas personas a las que se les asignen puestos de responsabilidad o que por las necesidades del trabajo a realizar tengan que ser personas de confianza de la fundación, tales como (director-gerente, responsables de área, centro, departamento o de programaciones).

La libre designación supondrá, la libre cesación en dichas funciones y reintegro a la categoría de origen.

#### Artículo 13. Criterios de contratación y periodo de prueba

Según las necesidades de cada programación se efectuarán las contrataciones del personal, ajustándose a las normas legales sobre contratación y las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose la fundación a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos y las tareas y funciones a realizar. Los contratos se efectuarán siempre por escrito.

En casos excepcionales y siempre que la fundación lo valore como necesario, se contratará al profesorado por el tiempo suficiente para confeccionar programes de un nuevo curso, elaborar guías didácticas, programar suministros, y cualquier otra actividad técnica formativa. En este caso, este personal quedará adscrito al grupo no docente con la categoría, derechos y deberes de técnico/a.

Se establece un período de prueba para el personal cuya contratación se realice por primera vez en la fundación, siendo para cada categoría profesional los siguientes:

a) Personal perteneciente a los niveles III, IV, y V:

- Dos meses para contratos de duración inferior a un año y superior a 8 meses.

- Un mes para contratos de más de tres meses e inferior a ocho meses.

En los contratos de duración inferior a tres meses, el período de prueba será directamente proporcional a la relación de tres meses de contrato, un mes de prueba.

b) Personal perteneciente a los niveles I, y II:

- Quince días

Aunque el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la fundación, le será de aplicación el período de prueba que se determina en este artículo. El personal docente que pueda ser contratado para una nueva especialidad, aun dentro de la misma familia profesional, deberá cumplir el período de prueba establecido para dicho nivel.

#### Artículo 14. Modalidades de contratación

Habida cuenta de que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza, no tienen el carácter de permanentes o indefinidos y dependen de programaciones y acuerdos con entidades públicas y privadas, se podrán utilizar los tipos o modalidades contractuales que la legislación contempla para dichos casos, informando de ello a la representación legal de los/as trabajadores/as. Se realizarán atendiendo a los siguientes criterios:

A. Contrato por obra y servicio. Cuando se trate de realizar una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia, dentro de la actividad normal o actividades que desarrolle la fundación y siempre inferior al año. En estos contratos se especificará la obra o servicio para la que se contrata indicando el tipo de contratación, su duración incierta, salario a aplicar y condiciones de trabajo.

B. Contrato de interinidad o sustitución. Se utilizarán en aquellos supuestos en que sea necesario sustituir al personal de la fundación con derecho a reserva de puesto de trabajo. Se indicará en dicho contrato el nombre del sustituido/a y la causa de la sustitución siendo en todo caso de aplicación lo previsto en la normativa que regula esta modalidad contractual.

C. Contractes eventuals. Es realitzen contractes eventuals per circumstàncies de la producció en aquelles situacions específiques en què es produeix una acumulació forta de tasques o d'activitats. Aquests contractes es regeixen pel que estableix el Reial Decret 2.720/98, a excepció de la seua durada màxima que s'estableix en 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos. (I es respecta en tot cas la normativa reguladora d'aquestes modalitats contractuals)

D. Contractes a temps parcial i fixos discontinus. En la realització de contractes a temps parcial i de fixos discontinus per al personal no docent, s'ha de tenir en compte allò que estableix la Legislació general vigent en cada moment i en particular, allò que estableix el Reial Decret Llei 15 /1998 de 27 de novembre, el Reial Decret Llei 5/2001, i la Llei 12/2001.

E. Contractes en pràctiques i de formació. Durant la vigència d'aquest conveni, la utilització de les formes de contractació previsites en el Reial Decret 488/1998 i la Llei 63/1997, de 26 de desembre (contractes en pràctiques i formatius) es poden realitzar com a instrument efectiu de formació per a la inserció en el mercat de treball. Després de l'acord amb la representació dels treballadors/res, s'ha d'adaptar al que estableixen els nivells i les categories que s'especifiquen en la llista annexa.

Es fixa com a durada màxima improrrogable la d'un any per a ambdues modalitats de contractació. Per als contractes de formació s'estableix com a edat límit, la de 20 anys.

No obstant això, l'alumnat d'escoles taller i semblants se l'aplica el contracte de formació/aprenentatge en els mateixos termes que s'arrepleguen en la llei.

F. Conversió de contractes eventuals i temporals en indefinits. A aquest conveni, se li aplica allò que regula la disposició addicional primera de la Llei 12/2001, de 9 de juliol.

#### Article 15. Cessament de la relació laboral

El cessament del treballador/a s'ha de notificar de forma escrita amb un període mínim de 15 dies d'antelació per part de la fundació, siga quina siga la modalitat de la contractació utilitzada, llevat la de contracte d'interinitat, i la de contracte per obra i servei en la mesura que siga possible. En aquest preavís s'ha d'informar de la liquidació que conclou la fi del contracte. En cas d'incompliment d'aquest preavís la fundació ha de pagar al treballador/a un dia de salari per cada dia de retard en el preavís. En aquells contractes de durada inferior a 15 dies no és necessari avisar amb antelació.

Quan el cessament siga a instància del treballador/a, aquest ha d'avalar amb antelació la fundació tenint en compte els criteris següents:

– En contractes de durada inferior a tres mesos, la persona treballadora ha de notificar amb un període mínim d'una setmana d'antelació.

– En contractes de fins a sis mesos de durada, la persona treballadora ha de notificar amb un període mínim de 10 dies d'antelació.

– En contractes de més de sis mesos de durada, el treballador/a ha de notificar amb un període mínim de 15 dies d'antelació.

L'incompliment del treballador/a de l'obligació d'avalar amb la indicada antelació, dona dret a la fundació a descomptar de la seua liquidació un dia per cada dia de retard en el preavís.

Tota comunicació de cessament o preavís per part de la fundació ha d'anar acompanyada d'una proposta de liquidació, llevat que el preavís o la comunicació el realitze la persona treballadora.

La persona treballadora, si així ho desitja, pot estar assistida per una persona representant dels treballadors/res en l'acte de la signatura de la liquidació. Una vegada signat pel treballador el rebut de la liquidació, aquest té els efectes alliberadors que li són propis.

A la fi dels contractes per temps determinat es té dret a un liquidació amb el valor de les parts proporcionals de les pagues extraordinàries i la resta d'emoluments o de contrapartides econòmiques que corresponguen segons el temps realment treballat, llevat que ja es perceben de manera prorratejada.

C. Contratos eventuales. Se realizarán contratos eventuales por circunstancias de la producción en aquellas situaciones específicas en que se produzca una fuerte acumulación de tareas o actividades. Estos contratos se regirán por lo establecido en el Real Decreto 2.720/1998, a excepción de su duración máxima que se establece en 12 meses, dentro de un período de 18 meses. (Respetándose en todo caso la normativa reguladora de estas modalidades contractuales)

D. Contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos. En la realización de contratos a tiempo parcial y de fijos discontinuos para el personal no docente, se estará a lo establecido en la legislación general vigente en cada momento y en particular, a lo establecido en el Real Decreto-Ley 15 /1998 de 27 de noviembre, el Real Decreto-Ley 5/2001, y la Ley 12/2001.

E. Contratos en prácticas y de formación. Durante la vigencia de este convenio, la utilización de las formas de contratación previstas en el Real Decreto 488/1998 y la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (contratos en prácticas y formativos) se podrán realizar como instrumento efectivo de formación para la inserción en el mercado de trabajo. Previo acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as, se adaptarán a lo establecido en los niveles y categorías que se especifican en la tabla anexa.

Se fija como duración máxima improrrogable la de un año para ambas modalidades de contratación. Para los contratos de formación se establece como edad tope, la de 20 años.

No obstante, a los alumnos/as de escuelas taller y similares se les aplicará el contrato de formación/aprendizaje en los mismos términos que se recogen en la ley.

F. Conversión de contratos eventuales y temporales en indefinidos. Al presente convenio, le será de aplicación lo regulado en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

#### Artículo 15. Cese de la relación laboral

El cese del trabajador/a se preavisará de forma escrita con un periodo mínimo de 15 días de antelación por parte de la fundación, sea cual sea la modalidad de la contratación utilizada, salvo la de contrato de interinidad, y en el contrato por obra y servicio en la medida que sea posible. En dicho preaviso se informará del finiquito que concluirá la finalización del contrato. En caso de incumplimiento de este preaviso la fundación abonará al trabajador/a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. En aquellos contratos de duración inferior a 15 días no será necesario preavisar.

Cuando el cese sea a instancia del trabajador/a, éste preavisará a la fundación atendiendo a los siguientes criterios:

– En contratos de duración inferior a tres meses, el/la trabajador/a preavisará con un periodo mínimo de una semana de antelación.

– En contratos de hasta seis meses de duración, el/la trabajador/a preavisará con un periodo mínimo de 10 días de antelación.

– En contratos de más de seis meses de duración, el/la trabajador/a preavisará con un periodo mínimo de 15 días de antelación.

El incumplimiento del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la fundación a descontar de su liquidación un día por cada día de retraso en el preaviso.

Toda comunicación de cese o preaviso por parte de la fundación deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación, salvo que el preaviso o comunicación lo realice el/la trabajador/a.

El/la trabajador/a, si así lo desea, podrá estar asistido/a por un/a representante de los/las trabajadores/as en el acto de la firma del finiquito. Una vez firmado por el/la trabajador/a el recibo del finiquito, éste surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

A la finalización de los contratos por tiempo determinado se tendrá derecho a un finiquito con el valor de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y demás emolumentos o contrapartidas económicas que correspondan según el tiempo realmente trabajado, salvo que ya se viniesen percibiendo de forma prorrataeada.

#### Article 16. Formació i investigació

Es té en compte allò que disposa l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i en especial els articles 4, 19, 52 i 64; els III ANFC vigents i el Reial Decret 1.046/2003, d'1 d'agost, que regula el subsistema de FC i l'Ordre Ministerial TAS-500/2004, que estableix el finançament i el seu desenvolupament.

S'ha de crear una Comissió de Formació composta per representants de la fundació, representants del Comité Intercentres i tres treballadors/res que aportaran informació, assessorament i criteris orientatius per a l'elaboració de plans de formació.

En el cas que la fundació no puga acollir-se als ANFPC vigents ni a la nova normativa indicada sobre FC, ha de fomentar cursos de formació i reciclatge per al personal. L'organització d'aquests cursos s'estableix de mutu acord entre la fundació i les persones que representen els treballadors/res, procurant no alterar l'activitat funcional de la fundació.

Sempre que els cursos de formació i reciclatge tinguen lloc en hores laborables, l'assistència ha de ser obligatòria. Posat que fos fora del centre de treball propi, la fundació s'ha d'encarregar de còrrer amb totes les despeses que s'ocasionen.

Si tenen lloc en qualsevol centre de treball i fora de la jornada laboral, l'assistència és de caràcter voluntari.

#### Article 17. Promoció en el treball

**Ascensos.** Els treballadors/res no docents amb contracte fix, fix discontinu o a temps parcial indefinits, poden promocionar-se a categories professionals superiors quan les necessitats de l'organització del treball definides per la fundació així ho demanen. Els criteris que possibiliten la promoció dels treballadors/res són els següents:

– El perfil acadèmic i/o professional a què es refereix la categoria promocionada i que figura en l'Annex II .

– Concurs de mèrits que ha de tenir en compte la formació complementària relacionada amb la categoria a què es pretén accedir, així com l'experiència professional en categories semblants.

– La prova de selecció específica entre els aspirants.

– No s'apliquen els criteris anteriors quan per decisió ponderada de la fundació, s'ascendesa un treballador/a i sempre, que concorreguen mèrits i criteris professionals del treballador/a a promocionar. El Comité Intercentres ha de ser informat de la decisió d'aquests ascensos.

La fundació pot delimitar el nombre d'aspirants, així com la seua pertinença a un territori o departament, quan les necessitats de l'organització del treball així ho determinen.

Per a l'aplicació i el desenvolupament dels ascensos hom està sotmés a les normes següents:

– Exposar les dades de la promoció en els taulers d'anuncis de la fundació amb una antelació de 5 dies hàbils, entre el que es rep el comunicat i el dia de termini de la presentació de sol·licituds.

– En el cas de realitzar proves selectives es remeten al Comité Intercentres, a més de l'anteriorment exposat, els criteris de selecció establerts amb una antelació de tres dies on s'inclou la data, l'hora i el lloc on es realitza la prova.

– La fundació ha d'informar el Comité sobre les persones que han realitzat les proves, les evaluacions efectuades i la persona o les persones seleccionades.

**Mobilitat funcional.** No es considera promoció en el treball la mobilitat funcional en la fundació. No obstant l'anterior, el treballador/a pot sol·licitar el canvi a un altre lloc de treball del mateix nivell i d'igual categoria, quan concorreguen circumstàncies que així ho demanen.

#### Article 18. Treballs de superior i d'inferior categoria

Als treballadors/res que pel contracte de treball, els corresponga una categoria professional i la fundació els assignés mitjançant comunicat exprés, a funcions pertanyents a una categoria professional superior, per un període de temps de sis mesos ininterromputs o interromputs durant un any, els ha de ser reconeguda aquesta categoria superior.

#### Artículo 16. Formación e investigación

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y en especial a los artículos 4, 19, 52 y 64, a los III ANFC vigentes y al Real Decreto 1.046/2003, de 1 de agosto, que regula el subsistema de FC y a la Orden Ministerial TAS-500/2004, que establece la financiación y su desarrollo.

Se creará una comisión de formación compuesta por representantes de la fundación, representantes del Comité Intercentros y tres trabajadores/as que aportarán información, asesoramiento y criterios orientativos para la elaboración de planes de formación.

En caso de que la fundación no pueda acogerse a los ANFPC vigentes y a la nueva normativa indicada sobre FC, fomentará cursos de formación y reciclaje para el personal. La organización de estos cursos se establecerá de mutuo acuerdo entre la fundación y los/las representantes de los/las trabajadores/as, procurando no alterar la actividad funcional de la fundación.

Siempre que los cursos de formación y reciclaje se celebren en horas laborables, la asistencia será obligatoria. En caso de ser fuera del centro de trabajo propio, la fundación se encargará de correr con todos los gastos que se occasionen.

Si se celebran en cualquier centro de trabajo y fuera de la jornada laboral, la asistencia será de carácter voluntario.

#### Artículo 17. Promoción en el trabajo

**Ascensos.** Los/as trabajadores/as no docentes con contrato fijo, fijo discontinuo o a tiempo parcial indefinidos, podrán promocionarse a categorías profesionales superiores cuando las necesidades de la organización del trabajo definidas por la fundación así lo demanden. Los criterios que posibiliten la promoción de los/as trabajadores/as serán los siguientes:

\* El perfil académico y/o profesional a que se refiere la categoría promocionada y que figura en el anexo II .

\* Concurso de méritos que tendrá en cuenta la formación complementaria relacionada con la categoría a la que se pretende acceder, así como la experiencia profesional en categorías similares.

\* La prueba de selección específica entre los/as aspirantes.

\* No se aplicarán los criterios anteriores cuando por decisión ponderada de la fundación, se ascienda a un/a trabajador/a y siempre, que concurren méritos y criterios profesionales del trabajador/a a promocionar. El Comité Intercentros será informado de la decisión de estos ascensos.

La fundación podrá delimitar el número de aspirantes, así como la pertenencia de los mismos a un territorio o departamento, cuando las necesidades de la organización del trabajo así lo determinen.

Para la aplicación y desarrollo de los ascensos se estará sujeto a las siguientes normas:

\* Exponer los datos de la promoción en los tablones de anuncios de la fundación con una antelación de 5 días hábiles, entre el que se recibe el comunicado y el día de término de presentación de solicitudes.

\* En el caso de realizar pruebas selectivas se remitirán al Comité Intercentros, además de lo anteriormente expuesto, los criterios de selección establecidos con una antelación de tres días incluyendo la fecha, hora y lugar donde se realiza la prueba.

\* La fundación informará al comité sobre personas que han realizado las pruebas, las evaluaciones efectuadas y la o las personas seleccionadas.

**Movilidad funcional.** No se considera promoción en el trabajo la movilidad funcional en la fundación. No obstante lo anterior, el/la trabajador/a podrá solicitar el cambio a otro puesto de trabajo del mismo nivel e igual categoría, cuando concurren circunstancias que así lo demanden.

#### Artículo 18. Trabajos de superior e inferior categoría

A los/as trabajadores/as que por su contrato de trabajo, les corresponda una categoría profesional y la fundación le asignara mediante comunicado expreso, a funciones pertenecientes a una categoría profesional superior, por un periodo de tiempo de seis meses ininterrumpidos o interrumpidos durante un año, le será reconocida dicha categoría superior.

En el cas que hi haja el comunicat a què es fa referència en el paràgraf anterior, el treballador/a ha de cobrar la diferència salarial a partir del moment en què comence a efectuar treballs d'aquesta activitat superior.

Si el treballador/a es considerés assignat a funcions de categoria superior durant els períodes de temps determinats en aquest article, i no hi hagués comunicat exprés de la fundació, pot reclamar a aquesta, els beneficis oportuns que considere a través del Comité Intercentres.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, la fundació necessitès destinar un treballador/a a funcions o tasques corresponents de categoria inferior a aquella per què va ser contractat/ada, només pot romandre en aquesta pel temps imprescindible, mantenint les retribucions salarials i la resta de drets derivats de la categoria professional que figure en el seu contracte, i s'ha de comunicar aquesta circumstància a la representació legal dels treballadors/res.

#### Article 19. Jornada laboral

Durant la vigència d'aquest conveni, s'estableix una jornada laboral per al personal docent i no docent de 1.596 hores.

##### Personal no docent

En els casos en què la jornada laboral arriba o supere les cinc hores continuades dins de la jornada laboral diària estableguda, s'hi consideren inclosos els 20 minuts de descans; i la jornada ordinària és de dilluns a divendres.

La fundació respectant el nombre d'hores laborals establegudes, pot acordar a través de la representació legal dels treballadors/res, l'horari més adequat a les necessitats de les distintes programacions en cada època de l'any, i s'han de compensar els excessos de jornada que es puguen produir en determinades èpoques, amb temps de descans en aquelles altres de menor activitat en la fundació.

Segons les necessitats del servei, s'estableix en cada centre de treball l'organització de la jornada necessària, bé per mitjà de torns, guàrdies, etc. de comú acord amb la representació dels treballadors/res.

En els mesos de juliol i agost s'efectua jornada intensiva, i s'estableix en conseqüència els torns i les guàrdies necessàries per complir amb les necessitats de la producció i els serveis corresponents.

##### Personal docent

La jornada laboral per al personal docent per a la vigència d'aquest conveni, és l'estableguda en l'apartat anterior d'aquest mateix article. D'aquesta jornada es destina com a norma general un 71.43% a impartir cursos com a hores lectives, i la resta de la jornada laboral s'ha d'utilitzar per realitzar les tasques pròpies de la docència, com ara, reunions de departament, claustres, complimentar la documentació inherent a les accions formatives i qualsevol altra activitat relacionada amb aquesta.

Per necessitats de les programacions, pot ampliar-se la jornada lectiva informant prèviament la representació legal dels treballadors/res.

El personal contractat a temps parcial per impartir cursos, ha de realitzar les tasques pròpies de la docència, de forma proporcional al període contractat.

#### Article 20. Calendari laboral i horari

En aquelles localitats on els dies festius locals coincidesquen amb el període de vacances establegut, es canvién per altres dies laborables de mutu acord entre les persones treballadores afectades i la fundació.

L'aplicació i el desenvolupament d'aquest article s'ha d'efectuar d'acord amb allò que estableix l'article 19.

En la confecció del calendari laboral i dels horaris de cada any, es té en compte la distribució dels dies festius oficials i locals que corresponguen, i es pot acordar cada any altres festes que tindran la consideració de recuperables per excés de jornada.

En el cas de existència del comunicat a que se hace referència en el párrafo anterior, el/la trabajador/a cobrará la diferencia salarial a partir del momento en que comience a efectuar trabajos de dicha actividad superior.

Si el/la trabajador/a se considerase asignado a funciones de categoría superior durante los períodos de tiempo determinados en este artículo, y no hubiese comunicado expreso de la fundación, podrá reclamar a ésta, los beneficios oportunos que considera a través del Comité Intercentros.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la fundación precisara destinar a un/a trabajador/a a funciones o tareas correspondientes de categoría inferior a aquella por la que fue contratado/a, sólo podrá permanecer en la misma por el tiempo imprescindible, manteniendo las retribuciones salariales y demás derechos derivados de la categoría profesional que figure en su contrato, debiéndose comunicar dicha circunstancia a la representación legal de los/as trabajadores.

#### Artículo 19. Jornada laboral

Durante la vigencia de este convenio, se establece una jornada laboral para el personal docente y no docente de 1.596 horas.

##### Personal no docente

En los supuestos en los que la jornada laboral alcance o supere las cinco horas continuadas dentro de la jornada laboral diaria establecida, se considerarán incluidos los 20 minutos de descanso, siendo la jornada ordinaria de lunes a viernes.

La fundación respetando el número de horas laborales establecidas, podrá acordar a través de la representación legal de los/as trabajadores/as, el horario más adecuado a las necesidades de las distintas programaciones en cada época del año, debiendo compensarse los excesos de jornada que se puedan producir en determinadas épocas, con tiempo de descanso en aquellas otras de menor actividad en la fundación.

Según las necesidades del servicio, se establecerá en cada centro de trabajo la organización de la jornada necesaria, bien por medio de turnos, guardias, etc. de común acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as.

En los meses de julio y agosto se efectuará jornada intensiva, estableciéndose en consecuencia los turnos y guardias necesarias para cumplir con las necesidades de la producción y los servicios correspondientes.

##### Personal docente

La jornada laboral para el personal docente para la vigencia de este convenio, es la establecida en el apartado anterior de este mismo artículo. De la citada jornada se destinará como norma general un 71.43% a la impartición de cursos como horas lectivas, debiendo utilizar el resto de la jornada laboral realizando las tareas propias de la docencia, tales como, reuniones de departamento, claustros, cumplimentar la documentación inherente a las acciones formativas y cualquier otra actividad relacionada con la misma.

Por necesidades de las programaciones, podrá ampliarse la jornada lectiva previa información a la representación legal de los trabajadores.

El personal contratado a tiempo parcial para la impartición de cursos, realizará las tareas propias de la docencia, de forma proporcional al período contratado.

#### Artículo 20. Calendario laboral y horario

En aquellas localidades donde los días festivos locales coinciden con el período de vacaciones establecido, serán cambiados por otros días laborables de mutuo acuerdo entre los/las trabajadores/as afectados/as y la fundación.

La aplicación y desarrollo de éste artículo se efectuará de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.

En la confección del calendario laboral y horarios de cada año, se tendrán en cuenta la distribución de los días festivos oficiales y locales que correspondan, pudiéndose acordar cada año otras fiestas que tendrán la consideración de recuperables por exceso de jornada.

## Article 21. Vacances

Tot el personal, té dret a gaudir unes vacances retribuïdes de 31 dies naturals per cada any de treball, o a la part proporcional corresponent segons el temps de contractació en la fundació. Es gaudeixen sempre dins de l'any natural en curs, sense que en cap cas puguen ser compensades de manera econòmica.

Com a norma general, les vacances es gaudeixen en el mes d'agost, llevat que per necessitats del servei siga necessari estableix-les en altres períodes. Com a màxim en el mes de maig de cada any, s'organitza junt amb la representació legal dels treballadors/res, el calendari de les vacances de cadascun dels centres de FOREM PV, i la manera del seu gaudiment per als treballadors/res contractats. Per acord entre la fundació i la representació legal dels treballadors/res el gaudiment de les vacances pot dividir-se en dos o més períodes, sent imprescindible que un dels períodes tinga 21 dies naturals consecutius o la part proporcional corresponent.

Quan es realitzen els contractes del personal, s'ha de procurar tenir en compte que el gaudiment de les vacances que els corresponguen s'efectue dins de la durada prevista d'aquest.

En els casos que s'haja de treballar en el mes d'agost, el gaudiment de les vacances del personal fix i fix discontinu, s'estableix de mutu acord entre les parts, amb preferència en l'època estival. No obstant això, en els casos individuals que la persona treballadora haja d'efectuar la seua activitat en el mes d'agost, pot optar a gaudir les seues vacances en un altre període de la seua elecció, que ha de fixar amb l'antelació suficient.

La situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia o d'accident greu, amb part d'hospitalització i la baixa maternal, interromp o suspén el gaudiment de les vacances. El personal afectat té dret a un nou assenyalamet de vacances pel temps que reste, una vegada causada la situació d'alta, sempre que siga possible dins de l'any natural.

Quan per necessitats d'algún tipus d'activitat romanguen oberts alguns centres de treball durant el mes d'agost, s'acorda el següent:

### 1. Per a la contractació del personal no docent:

El personal no docent de caràcter temporal té dret a gaudir unes vacances retribuïdes de 31 dies naturals, sempre que els haja meritat com a conseqüència que la durada del seu contracte siga d'un any ininterromput; o la part proporcional d'aquests, si el període de temps del seu contracte en la fundació és inferior a un any.

El personal no docent de caràcter temporal que no li corresponga treballar en el mes d'agost, ha de gaudir en aquest mes el total de les seues vacances que li correspondrien fins a la fi del seu contracte. En la resta de dies del mes d'agost que no li corresponguen vacances, la seua situació és assimilada a la de permís no retribuït, per la qual cosa en aquests dies no s'ha d'inserir al seu centre de treball.

El personal no docent de caràcter temporal que haja de treballar en el mes d'agost per a qualsevol tipus d'activitat de la fundació, gaudeix les vacances que li corresponguen per la totalitat del seu contracte dins de la seua durada, sempre que l'activitat a desenvolupar així ho permeta. En aquest cas, la fundació ha de comunicar amb antelació suficient al treballador/a les dates de vacances.

### 2. Per a la contractació del personal docent:

El personal docent que no imparteix curs en tot el mes d'agost o en part i segueix pel setembre, finalitza temporalment el contracte durant el mes d'agost, i se li renova aquest en el mes de setembre. Es respecten els períodes proporcionals de vacances que li corresponguen amb relació a la prestació efectiva de serveis dins de l'any natural.

## Article 22. Permisos retribuïts i no retribuïts

### 1 Permisos retribuïts:

Els treballadors/res després d'avís i de justificació, poden absentar-se del treball amb dret a remuneració pels casos següents:

- quinze dies naturals per matrimoni o inici de convivència equivalent entre persones del mateix o de diferent sexe. En aquests

## Artículo 21. Vacaciones

Todo el personal, tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales por año de trabajo, o la parte proporcional correspondiente según el tiempo de contratación en la fundación. Se disfrutarán siempre dentro del año natural en curso, sin que en ningún caso puedan ser compensadas de forma económica.

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán en el mes de agosto, salvo que por necesidades del servicio sea necesario establecerlas en otros períodos. Como máximo en el mes de mayo de cada año, se organizará junto con la Representación Legal de los/as trabajadores/as, el calendario de las vacaciones de cada uno de los centros de FOREM PV, y la forma de su disfrute por los/as trabajadores/as contratados. Por acuerdo entre la fundación y la representación legal de los trabajadores/as podrá dividirse en dos o más períodos el disfrute de las vacaciones, siendo imprescindible el que uno de los períodos tenga 21 días naturales consecutivos o la parte proporcional correspondiente.

Cuando se realicen los contratos del personal, se procurará tener en cuenta que el disfrute de las vacaciones que les correspondan se efectúe dentro de la duración prevista del mismo.

En los casos que se tenga que trabajar en el mes de agosto, el disfrute de las vacaciones del personal fijo y fijo discontinuo, se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes, con preferencia en la época estival. No obstante, en los casos individuales que el/la trabajador/a tenga que efectuar su actividad en el mes de agosto, podrá optar a disfrutar sus vacaciones en otro período de su elección, debiéndose fijar con la suficiente antelación.

La situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente grave, con parte de hospitalización y la baja maternal, interrumpirá o suspenderá el disfrute de las vacaciones, teniendo derecho el personal afectado a un nuevo señalamiento de vacaciones por el tiempo que reste, una vez causada la situación de alta, siempre que sea posible dentro del año natural.

Cuando por necesidades de algún tipo de actividad permanezcan abiertos algunos centros de trabajo durante el mes de agosto, se acuerda lo siguiente:

### 1. Para la contratación del personal no docente:

El personal no docente de carácter temporal tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales, siempre que los haya devengado como consecuencia de que la duración de su contrato sea de un año ininterrumpido, o la parte proporcional de los mismos, si el período de tiempo de su contrato en la fundación es inferior a un año.

El personal no docente de carácter temporal que no le corresponda trabajar en el mes de agosto, disfrutará en dicho mes el total de sus vacaciones que le corresponderían hasta la finalización de su contrato. En el resto de días del mes de agosto que no le correspondan vacaciones, su situación será assimilada a la de permiso no retribuido, por lo que en dichos días no se incorporará a su centro de trabajo.

El personal no docente de carácter temporal que tenga que trabajar en el mes de agosto para cualquier tipo de actividad de la fundación, disfrutará las vacaciones que le correspondan por la totalidad de su contrato dentro de su duración, siempre que la actividad a desarrollar así lo permita. En éste supuesto, la fundación comunicará con suficiente antelación al trabajador/a las fechas de vacaciones.

### 2. Para la contratación del personal docente:

El personal docente que no imparte curso en todo el mes de agosto o en parte y sigue en septiembre, finalizará temporalmente el contrato durante el mes de agosto, renovándose éste en el mes de septiembre. Se respetarán los períodos proporcionales de vacaciones que le correspondan con relación a la efectiva prestación de servicios dentro del año natural.

## Artículo 22. Permisos retribuidos y no retribuidos

### 1 Permisos retribuidos:

Los/as trabajadores/as previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los siguientes casos:

- quince días naturales por matrimonio o inicio de convivencia equivalente entre personas del mismo o distinto sexo. En ambos

dos casos la fundació i la representació dels treballadors/res decideixen la manera de la seua verificació.

- 2 dies laborals per part d'esposa o de companya.
- 3 dies laborals per malaltia greu o mort de qualsevol familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.
- 2 dies laborals per malaltia greu o mort de segon grau de consanguinitat o afinitat.
- 1 dia laboral per canvi de domicili habitual.
- 1 dia natural en cas de matrimoni de qualsevol familiar de primer grau de consanguinitat i afinitat i sempre que el matrimoni se celebre en dia laborable.

El treballador/a ha de sol·licitar els dies corresponents per escrit. Els permisos s'augmenten en dos dies naturals quan, en els casos anteriors, el treballador/a haja de desplaçar-se 200 quilòmetres o més.

El temps indispensable per realitzar funcions sindicals o de representació, en els termes que estableix la Llei i aquest conveni.

El temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica, presentant el corresponent justificant.

Els treballadors/res afectats/ades per toxicomania o alcoholèmia, tenen un permís retribuït pel temps que requeresca seguir el tractament prescrit i justificat degudament, sempre en el cas que no li siga reconeguda la incapacitat temporal.

Totes aquelles persones treballadores que tinguen al seu càrrec fills/filles menors d'edat, disposen del temps indispensable per acompañar-los a la consulta mèdica justificat degudament.

El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, sempre que es presente el justificant consegüent.

Els treballadors/res tenen dret als necessaris períodes d'absència del treball, remunerats, quan decidesquen sotmetre's a tècniques de fecundació assistida, davant de la infertilitat de la parella.

En el mateix sentit, es concedeixen permisos necessaris remunerats per a la realització d'exàmens prenatais per prescripció facultativa, així com l'assistència a gimnàstica de preparació al part.

Els treballadors/res, per lactància d'un fill o d'una filla menor de nou mesos, tenen dret a dues hores d'absència en el treball, a elegir: durant la jornada laboral o a l'inici o a la fi de la jornada, fraccionant-la en dues parts.

Per voluntat pròpia del treballador/a, es pot substituir aquest dret per la reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat. A aquest permís té dret tant el pare com la mare.

Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceix una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Té el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, que per raons d'edat, d'accident o de malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exerceix activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generesssen aquest dret per aquest subjecte causant, la fundació pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats anteriors d'aquest article, corresponen al treballador/a, dins de la seua jornada ordinària. El treballador/a ha d'avalar a la fundació amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre la fundació i el treballador/a sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudiment previstos en els apartats anteriors d'aquest article, s'han de resoldre per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

casos la fundación y la representación de los/as trabajadores/as decidirán la forma de su verificación.

- 2 días laborales por alumbramiento de esposa o compañera.
- 3 días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de cualquier familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día laboral por cambio de domicilio habitual.
- 1 día natural en caso de matrimonio de cualquier familiar de primer grado de consanguinidad y afinidad y siempre que el matrimonio se celebre en día laborable.

El/la trabajador/a solicitará los días correspondientes por escrito, cuando en los supuestos anteriores, el trabajador/a, tenga que desplazarse 200 kilómetros o más. En estos casos, los permisos se aumentarán en dos días naturales.

El tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación, en los términos establecidos por la ley y por el presente convenio.

El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, presentando el correspondiente justificante.

Los/as trabajadores/as afectados/as por toxicomanía o alcoholèmia, tendrán un permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir su tratamiento prescrito y debidamente justificado, siempre en caso de que no le sea reconocida la Incapacidad Temporal.

Todos aquellos/as trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as menores de edad, dispondrán del tiempo indispensable para acompañarlo/a a la consulta médica debidamente justificada.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre que se presente el consiguiente justificante.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a los necesarios períodos de ausencia del trabajo, remunerados, cuando decidan someterse a técnicas de fecundación asistida, ante la infertilidad de la pareja.

En el mismo sentido, se concederán permisos necesarios remunerados para la realización de exámenes prenatales por prescripción facultativa, así como la asistencia a gimnasia de preparación al parto.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia en el trabajo, a elegir: durante la jornada laboral o al inicio o finalización de la jornada, fraccionándola en dos partes.

Por voluntad propia del trabajador/a, se podrá sustituir este derecho por la reducción de media hora de la jornada normal con la misma finalidad. A este permiso tiene derecho tanto el padre como la madre.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavalar a la fundación con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la fundación y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Per a allò que no quede reflectit en aquest conveni es tindrà en compte allò que disposa l'Estatut dels Treballadors i la resta de la normativa legal.

Tot el personal de caràcter fix, els fixos discontinus i els contractats per durada determinada, en què hagen transcorregut més de 3 mesos des de l'inici de la seua contractació i que cursen estudis per a l'obtenció de títol acadèmic i professional, tenen dret a un dia de permís retribuït per a la realització de l'examen corresponent, i amb l'avís amb una antelació mínima d'una setmana i la justificació de la seu participació en aquest. Així mateix qui curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic i professional, es pot facilitar el torn de treball si tal fóra el règim instaurat.

Així mateix poden sol·licitar permisos no remunerats per a la preparació d'exàmens, que els hi seran concedits segons les possibilitats de necessitat de la fundació i mai per un temps superior a un mes.

En els casos en què un treballador/a considerés convenient realitzar estudis reconeguts amb titulació oficial o dirigits al desenvolupament o a l'adaptació de la seu qualificació professional, pot sol·licitar el permís individual, regulat en els III Acords Nacionals sobre Formació Contínua vigents i al Reial Decret 1.046/2003 i Ordre Ministerial TAS-500/2004 sobre FC.

## 2. Permisos no retribuïts:

En casos excepcionals i per motius justificats, es pot sol·licitar permís no retribuït per un període inferior a sis mesos. S'ha de sol·licitar amb un avís per part del treballador/a amb quinze dies d'antelació. Aquest permís és concedit o denegat després de l'audiència dels representants dels treballadors/res.

En els casos de malaltia greu de llarga durada d'un fill o d'una filla, es disposa dels dies necessaris de permís sense sou, i s'ha de justificar les absències al treball.

Quan concorreguen circumstàncies de malaltia greu de llarga durada del cònjuge, parella de fet o familiars compresos en el 1r, 2n grau de consanguinitat i s'acredite la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquelles situacions, aquest permís és sense sou pel temps necessari i no superior a un any.

El personal no docent de caràcter fix, els fixos discontinus i els de durada determinada, que hagen transcorregut més de 6 mesos des de l'inici de la seu contractació, poden sol·licitar un permís no retribuït per completar la seu formació mitjançant la realització de cursos de formació. Han de sol·licitar-lo a la fundació per escrit amb 15 dies d'antelació, citant les dades següents:

- Nom, durada del curs (data d'inici i de fi)
- Horari d'assistència
- Entitat organitzadora
- Localitat on s'imparteix

Es pot concedir el permís si la fundació considera que el curs de formació sol·licitat és beneficiós tant per al treballador/a com per a les funcions que exerceix en el seu lloc de treball dins de la fundació. Prèviament el treballador/a és informat de la quantitat a descomptar en la seu nòmina.

En el cas que el treballador/a considere convenient l'assistència a un curs de Formació Contínua relacionat amb el seu lloc de treball i dins de la seu jornada laboral, ho ha de comunicar a la fundació, qui després d'estudi del cas pot concedir el permís.

En aquest cas el 50% del temps de permís és a càrrec de la fundació, mentre que l'altre 50% és a compte del treballador/a.

En el cas que la fundació considere necessària la formació d'algún treballador/a fora del seu horari de treball, les hores d'assistència al curs es disminueixen de la seu jornada laboral o es compensen en temps de descans en un altre moment.

## Article 23. Excedències

L'excedència pot ser voluntària o forçosa.

La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seu vigència, es concedeix per:

En lo que no quede reflejado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal.

Todo el personal de carácter fijo, los fijos discontinuos y los contratados por duración determinada, en los que hayan transcurrido más de 3 meses desde el inicio de su contratación y que cursen estudios para la obtención de título académico y profesional, tendrán derecho a un día de permiso retribuido para la realización del examen correspondiente, avisando con una antelación mínima de una semana y justificando su participación en los mismos. Asimismo quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico y profesional, se les podrá facilitar el turno de trabajo si tal fuera el régimen instaurado.

Asimismo podrán solicitar permisos no remunerados para la preparación de exámenes, que les serán concedidos según las posibilidades de necesidad de la fundación y nunca por un tiempo superior a un mes.

En los casos en que un/a trabajador/a considere conveniente realizar estudios reconocidos con titulación oficial o dirigidos al desarrollo o adaptación de su cualificación profesional, podrá solicitar el permiso individual, regulado en los III Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua vigentes y al Real Decreto 1.046/2003 y Orden Ministerial TAS-500/2004 sobre FC.

## 2. Permisos no retribuidos:

En casos excepcionales y por motivos justificados, se podrá solicitar permiso no retribuido por un período inferior a seis meses. Se solicitará con un preaviso por parte del trabajador/a con quince días de antelación. Dicho permiso será concedido o denegado previa audiencia de los representantes de los/as trabajadores/as.

En los casos de enfermedad grave de larga duración de un hijo/a, se dispondrá de los días necesarios de permiso sin sueldo, debiendo justificar las ausencias al trabajo.

Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración del cónyuge, pareja de hecho o familiares comprendidos en el 1º, 2º grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones, éste permiso será sin sueldo por el tiempo necesario y no superior a un año.

El personal no docente de carácter fijo, los fijos discontinuos y los de duración determinada, que hayan transcurrido más de 6 meses desde el inicio de su contratación, podrán solicitar un permiso no retribuido para completar su formación mediante la realización de cursos de formación. Deberán solicitarlo a la fundación por escrito con 15 días de antelación, citando los siguientes datos:

- Nombre, duración del curso (fecha de inicio y finalización).
- Horario de asistencia
- Entidad organizadora
- Localidad de impartición

Se podrá conceder el permiso si la fundación considera que el curso de formación solicitado es beneficioso tanto para el/la trabajador/a como para las funciones que desempeña en su puesto de trabajo dentro de la fundación. Prèviamente el/la trabajador/a será informado de la cantidad a descontar en su nómina.

En el caso que el/la trabajador/a considere conveniente la asistencia a un curso de formación continua relacionado con su puesto de trabajo y dentro de su jornada laboral, lo comunicará a la fundación, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso.

En cuyo caso el 50% del tiempo de permiso será a cargo de la fundación, mientras que el otro 50% será a cuenta del trabajador/a.

En el caso que la fundación considere necesaria la formación de algún/a trabajador/a fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se disminuirán de su jornada laboral o se compensarán en tiempo de descanso en otro momento.

## Artículo 23. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por:

Nomenament o elecció de càrrec públic o sindical. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament del càrrec públic.

Tots els treballadors/res que tinguen almenys un any d'antiguitat en la fundació i la seua relació laboral siga de caràcter indefinit, poden sol·licitar excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a cinc anys.

Aquesta excedència s'entén sempre concedida sense dret a percebre cap retribució i sense que el període d'excedència compute a cap efecte, llevat de les excedències forçoses.

Els treballadors/res tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre l'atenció de cada fill/filla, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant de permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és procedent, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els treballadors/res per atendre l'atenció d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, d'accident o de malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exerceixa activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors/res, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/res d'aquesta fundació generesssen aquest dret per aquest subjecte causant, la fundació pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'entitat.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta dóna fi a la que, si és procedent, es gaudia.

El període en què el treballador/a roman en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual ha de ser convocada per la fundació, especialment amb ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any i mig té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Es poden concedir excedències de menys d'un any en casos extraordinaris.

El dret d'excedència només pot tornar a ser gaudit pel treballador/a, si ha transcorregut quatre anys des de la fi de l'excedència anterior.

La petició d'excedència voluntària es cursa per escrit a la Direcció de la fundació, qui ha de respondre concedint-la o no, en la mateixa manera.

En cas d'excedències voluntàries, la incorporació al seu lloc de treball, és immediata en les de fins a un any i ha de ser sol·licitada per escrit amb un mes d'antelació a la data en què finalitze el període d'excedència. A partir del primer any la incorporació al lloc de treball es realitza quan hi haja vacant.

En cas d'excedència voluntària per maternitat, la reincorporació és immediata durant el primer any i mig, a comptar des de l'inici d'aquesta.

Els treballadors/res afectats/ades per toxicomania o alcoholèmia, tenen dret a excedència voluntària pel temps necessari amb reserva del lloc de treball.

#### Article 24. Retribucions

El personal no docent és retribuït de manera mensual en base a la llista de salaris que consta com a Annex I.

El personal docent de Formació Contínua, Formació Ocupacional i el sociolaboral és retribuït partint de les llistes de salaris que consten com annex I. En les retribucions d'aquestes llistes estan incloses les parts proporcionals de pagues extres.

En el mateix sentit està inclosa la indemnització per fi de contracte i la resta d'obligacions retributives previstes en la legislació vigente.

Nombramiento o elección de cargo público o sindical. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Todos los/las trabajadores/as que tengan al menos un año de antigüedad en la fundación y su relación laboral sea de carácter indefinido, podrán solicitar excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco años.

Dicha excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el período de excedencia compute a ningún efecto, exceptuando las excedencias forzosas.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año y medio tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se podrán conceder excedencias de menos de un año en casos extraordinarios

El derecho de excedencia sólo podrá volver a ser disfrutado por el trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia voluntaria se cursará por escrito a la Dirección de la fundación, quien responderá concediéndola o no, en la misma forma.

En caso de excedencias voluntarias, la incorporación a su puesto de trabajo, será inmediata en las de hasta un año y deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha en que finalice el periodo de excedencia. A partir del primer año la incorporación al puesto de trabajo se realizará cuando haya vacante.

En caso de excedencia voluntaria por maternidad, la reincorporación será inmediata durante el primer año y medio, a contar desde el inicio de la misma.

Los/as trabajadores/as afectados/as por toxicomanía o alcoholèmia, tendrán derecho a excedencia voluntaria por el tiempo necesario con reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 24. Retribuciones

El personal no docente será retribuido de forma mensual en base a la tabla de salarios que consta como anexo I.

El personal docente de formación continua, formación ocupacional y el sociolaboral será retribuido en base a las tablas de salarios que constan como anexo I. En las retribuciones de dichas tablas están incluidas las partes proporcionales de pagas extras.

En el mismo sentido estará incluida la indemnización por fin de contrato y demás obligaciones retributivas previstas en la legislación vigente.

El salari de les persones contractades com a docents de Formació Ocupacional es corresponen amb els nivells que tenen establettes les administracions públiques en els seus acords. Aquests nivells atenen al nivell formatiu, grau de dificultat i funcions a realitzar establerts en aquesta normativa i que es corresponen en cada cas i moment amb les llistes annexes.

El personal no docent pot sol·licitar bestretes a compte del salari mensual per un valor de fins el 50% del salari net a percebre.

El treballador/a no docent de caràcter fix que exerceix els seus serveis amb més d'un any d'antiguitat en la fundació, pot demanar un préstec de fins a tres mensualitats a tornar en un any, a raó d'una quantia fixa mensual. El personal no docent amb contracte eventual, pot sol·licitar-lo sempre que la devolució de la totalitat del préstec es realitze en el període que resta des del dia que se li lliure fins a la fi del seu contracte.

Per necessitats dels convenis de col·laboració o d'accords implícits amb entitats externes privades o públiques, la fundació pot contractar amb els salaris d'aquests convenis de col·laboració.

#### Article 25. Pagues extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries corresponents a una mensualitat de salari base en cada una d'aquestes. Aquestes pagues es paguen prorratejades mensualment.

Els responsables de centre, d'àrea, de departament o de programacions, percepren les pagues extres amb l'import de la seua retribució total mensual i de forma proporcional al temps d'acompliment d'aquesta responsabilitat.

Els treballadors/res amb contracte per temps determinat es regeixen pel que estableix l'article 15, pel que fa a Liquidació i quant al pagament de les pagues extraordinàries, excepte per a aquells contractats/ades, les dates de treball dels quals coincidessin amb els dies de pagament específicats en el primer paràgraf d'aquest article.

Es pot accedir que la fundació avance el valor de dues pagues extres a qualsevol treballador/a fix/a que ho sol·licite, abonant-se al seu dia les diferències que per augmentos posteriors es produsquen.

#### Article 26. Hores extraordinàries i nocturnes

Les hores extraordinàries són de caràcter excepcional i limitades.

Tenen la consideració d'hores extraordinàries, cada hora de treball que es realitze sobre la durada màxima de la jornada efectiva de treball.

Es pot pagar l'hora extraordinària amb un increment d'un 75% sobre el salari que corresponderia a una hora ordinària, o si és procedent, es compensaran pel temps equivalent de descans retribuït incrementat almenys, en el percentatge abans indicat.

El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 60 a l'any. Per als treballadors/res que per la modalitat o durada del seu contracte, realitzen una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en la fundació, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es redueix en la mateixa proporció que hi ha entre aquestes jornades.

Els treballadors/res contractats a temps parcial que puguen realitzar hores, la durada dels quals siga superior a la jornada establerta en el seu contracte, es consideren com a hores complementàries.

La prestació de treball en hores extraordinàries és voluntària.

La realització d'hores extraordinàries es registra dia a dia i es totalitza setmanalment, i s'entrega còpia del resum setmanal al treballador/a en el comunicat corresponent.

La jornada laboral realitzada en el període comprés entre les 10 de la nit i les 6 del matí, llevat que el salari s'haja establert atenent que el treball és nocturn per la seua pròpia naturalesa, té una retribució específica incrementada, com a mínim, en un 25% sobre el salari base.

El salario de las personas contratadas como docentes de formación ocupacional se corresponderá con los niveles que tienen establecidas las administraciones públicas en sus acuerdos. Estos niveles atienden al nivel formativo, grado de dificultad y funciones a realizar establecidos en dicha normativa y que se corresponden en cada caso y momento con las tablas anexas.

El personal no docente podrá solicitar anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 50% del salario neto a percibir.

El/la trabajador/a no docente de carácter fijo que preste sus servicios con más de una año de antigüedad en la fundación, podrá pedir un préstamo de hasta tres mensualidades a devolver en un año, a razón de una cuantía fija mensual. El personal no docente con contrato eventual, podrá solicitarlo siempre que la devolución de la totalidad del préstamo se realice en el periodo que resta desde el día que se le entregue hasta la finalización de su contrato.

Si por necesidades de los convenios de colaboración o acuerdos implícitos con entidades externas privadas o públicas, la fundación podrá contratar con los salarios de dichos convenios de colaboración.

#### Artículo 25. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias correspondientes a una mensualidad de salario base en cada una de ellas. Estas pagas se abonarán prorrateadas mensualmente.

Los responsables de centro, área, departamento o de programaciones, percibirán las pagas extras con el importe de su retribución total mensual y de forma proporcional al tiempo de desempeño de dicha responsabilidad.

Los/as trabajadores/as con contrato por tiempo determinado se regirán por lo establecido en el artículo 15, en lo referente a finiquito y en cuanto al abono de las pagas extraordinarias, excepto para aquellos/as contratados/as, cuyas fechas de trabajo coincidan con los días de abono especificados en el primer párrafo de este artículo.

Se podrá acceder a que la fundación adelante el valor de dos pagas extras a cualquier trabajador/a fijo/a que lo solicite, abonándose en su día las diferencias que por aumentos posteriores se produjeran.

#### Artículo 26. Horas extraordinarias y nocturnas

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional y limitadas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada efectiva de trabajo.

Se podrá abonar la hora extraordinaria con un incremento de un 75% sobre el salario que correspondería a una hora ordinaria, o en su caso, se compensarán por el tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado al menos, en el porcentaje antes indicado.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 60 al año. Para los/as trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato, realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la fundación, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Los/as trabajadores/as contratados a tiempo parcial que puedan realizar horas, cuya duración sea superior a la jornada establecida en su contrato, se considerarán como horas complementarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

La jornada laboral realizada en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

**Article 27. Dietes**

Els treballadors/res de la fundació, que per motius de treball, hagen de desdejunar, menjar, sopar o pernoctar fora del seu domicili, tenen aquestes dietes estipulades:

Desdejuni	2,40 €
Dinar	10,82 €
Sopar	9,02 €
Habitació	29,45 € (amb justificant)

**Article 28. Plus de transport**

Quan per necessitats del servei, el personal ha de desplaçar-se del seu centre de treball, la fundació ha de pagar les despeses que aquest desplaçament ha ocasionat després de la seua justificació.

Els treballadors/res de la fundació que per motius de treball hagen d'utilitzar el seu propi vehicle, se'ls retribueix a raó de 0,17 € el quilòmetre, aplicant-se la formula ja establecta anteriorment.

**Article 29 Clàusula de revisió salarial**

Si el IPC final de l'any 2004 supera l'increment del 2% estableert per a enguany, s'efectua la revisió salarial corresponent, i s'aplica la diferència percentual resultant a les taules salariales del personal no docent, a partir de l'1 de gener del 2005.

Les quantitats corresponents a l'aplicació retroactiva d'aquesta revisió, s'han d'abonar en el transcurs dels tres primers mesos de l'any 2005.

**Article 30. Complements per malaltia, accident o maternitat**

La fundació ha de complementar les prestacions de la Seguretat Social per IT, malaltia comuna, accident o maternitat, mentre el/la treballador/a es trobe en aquesta situació, fins al cent per cent del seu salari real, des del primer dia de la baixa.

**Article 31. Protecció a la maternitat al treball**

En atenció a l'especial situació de la treballadora en estat de gestació o lactància, la fundació facilitarà el canvi de lloc de treball o d'activitat que puga afectar negativament el desenvolupament de la gestació o lactància, sense minva de retribució, categoria o del dret de la reincorporació posterior.

Es prohibeix realitzar treballs tòxics, penosos o perillosos durant l'embaràs o el període de lactància.

La treballadora en període de gestació o lactància té dret a no treballar en horari nocturn i/o torns.

**Article 32. Salut laboral**

En aplicació de la Llei de prevenció de riscs laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre), les parts signants acorden, en el termini de dos mesos, constituir el Comitè Intercentres de Seguretat i Salut que té una composició de 6 membres, 3 per la fundació i 3 per la part social. Aquest Comitè, ha d'elaborar un Reglament de funcionament i elegir d'entre els seus membres un/a president/a i un/a secretari/ària.

D'entre les seues comeses, aquest Comitè ha d'elaborar una proposta d'actuació que servesa de base en la presa de decisions i de mesures de prevenció, per la fundació i la representació legal dels treballadors/res.

Quan el personal haja d'exercir un lloc de treball d'inferior categoria per motivo d'incapacitat laboral sobrevinguda i produïda per accident de treball en la fundació, aquesta ha de continuar satisfent-li el sou de la seua categoria anterior.

La fundació ha de canviar de lloc de treball, respectant la mateixa categoria professional, aquells/es treballadors/es que acredensten que el seu lloc de treball els produceix perjudicis en la seua salut.

**Article 33. Revisions mèdiques**

Tots els treballadors/res de la fundació tenen dret a una revisió mèdica anual com a mínim, en concepte de Vigilància de la Salut. S'inclouen revisions urològiques i ginecològiques per als treballa-

**Artículo 27. Dietas**

Los/as trabajadores/as de la fundación, que por motivos de trabajo, tengan que desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio, tendrán estas dietas estipuladas:

Desayuno	2,40 €
Comida	10,82 €
Cena	9,02 €
Habitación	29,45 € (con justificante)

**Artículo 28. Plus de transporte**

Cuando por necesidades del servicio, el personal tenga que desplazarse de su centro de trabajo, la fundación abonará los gastos que este desplazamiento haya ocasionado previa justificación del mismo.

Los/as trabajadores/as de la fundación que por motivos de trabajo hayan de utilizar su propio vehículo, se les retribuirá a razón de 0'17 € el Kilómetro, aplicándose la formula ya establecida anteriormente.

**Artículo 29 Cláusula de revisión salarial**

Si el IPC final del año 2004 supera el incremento del 2% establecido para este año, se efectuará la revisión salarial correspondiente, aplicándose la diferencia porcentual resultante a las tablas salariales del personal no docente, a partir del 1 de enero de 2005.

Las cantidades correspondientes a la aplicación retroactiva de esta revisión, serán abonadas en el transcurso de los tres primeros meses del año 2005.

**Artículo 30. Complementos por enfermedad, accidente o maternidad**

La fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad transitoria, enfermedad común, accidente o maternidad, mientras el trabajador/a se encuentre en dicha situación, hasta el cien por cien de su salario real, desde el primer día de la baja.

**Artículo 31. Protección a la maternidad en el trabajo**

En atención a la especial situación de la trabajadora en estado de gestación o lactancia, la fundación facilitará el cambio de puesto de trabajo o actividad que pueda afectar negativamente el desarrollo de dicha gestación o lactancia, sin merma de retribución, categoría o del derecho de la reincorporación posterior.

Se prohibirá realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo o periodo de lactancia.

La trabajadora en período de gestación o lactancia tendrá derecho a no trabajar en horario nocturno y/o turnos

**Artículo 32. Salud laboral**

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), las partes firmantes acuerdan en el plazo de dos meses, constituir el Comité Intercentros de Seguridad y Salud que tendrá una composición de 6 miembros, 3 por la fundación y 3 por la parte social. Dicho comité, elaborará un reglamento de funcionamiento y elegirá de entre sus miembros un/a presidente/a y un/a secretario/a.

De entre sus cometidos, éste comité elaborará una propuesta de actuación que sirva de base en la toma de decisiones y medidas de prevención, por la fundación y la representación legal de los trabajadores/as.

Cuando el personal tenga que desempeñar un puesto de trabajo de inferior categoría por motivo de incapacidad laboral sobrevenida y producida por accidente de trabajo en la fundación, la misma, continuará satisfaciéndole el sueldo de su categoría anterior.

La fundación cambiará de puesto de trabajo, respetando la misma categoría profesional, a aquellos/as trabajadores/as que acredensten que su puesto de trabajo les produce perjuicios en su salud.

**Artículo 33. Revisiones médicas**

Todos/as los/as trabajadores/as de la fundación tienen derecho a una revisión médica anual como mínimo, en concepto de vigilancia de la salud. Se incluirán revisiones urológicas y ginecológicas para

dors i les treballadores que respectivament ho sol·liciten. En aquestes revisions s'han d'efectuar les proves específiques en el temps i forma que s'establecsca, adaptant-se necessàriament als factors de risc del lloc de treball. Per això, es negociarà un protocol específic amb la mútua que es concerte.

Aquest protocol ha de tenir en compte els riscs específics de cada lloc de treball. El protocol ha d'estar inclòs dins del Pla de Prevenció que es realitza en la fundació.

La fundació ha de consultar prèviament amb el Comité Intercentres la decisió sobre la contractació de la mútua corresponent. S'ha de facilitar al treballador o a la treballadora còpia intel·ligible del reconeixement mèdic realitzat. En tot cas, l'informe clínic pertany a l'esfera íntima del treballador/a i com a tal ha de ser protegit.

#### Article 34. Assegurança col·lectiva

La fundació concertarà una pòlissa d'assegurança que cobresca riscs de mort i d'invalidesa dels seus treballadors i de les seues treballadores amb la quantitat següent:

Mort: 21.035,42 €.

Incapacitat: 39.065,79 €.

#### Article 35. Assegurança de responsabilitat

La fundació ha de concertar per al personal docent, responsables de centre, responsables de justificació, personal directiu i membres del Patronat una assegurança de responsabilitat civil. La prestació màxima per sinistre és de 60.101,24 €.

#### Article 36. Mobilitat geogràfica

S'està al que disposa l'art. 40 de l'Estatut dels Treballadors. Autoritzat el trasllat, el treballador/a té dret a optar entre el trasllat, i percebre una compensació per les despeses, o a extingir el seu contracte mitjançant la indemnització que es fixe, com si es tractara d'extinció autoritzada per causes tecnològiques o econòmiques. La compensació a què es refereix el primer supòsit ha de comprendre tant les despeses pròpies com les dels familiars al seu càrrec, en els termes que es convinga entre les parts, que mai ha de ser inferior als límits mínims establerts en el conveni col·lectiu. D'igual forma, s'ha de determinar el termini d'incorporació al nou lloc de treball, que no ha de ser inferior al de trenta dies.

#### Article 37. Drets sindicals

Els treballadors i les treballadores tenen dret a una hora al mes retribuïda i acumulable per a la realització d'assemblees en temps de treball.

Les assemblees en temps de treball es realitzen amb els criteris i garanties establerts en l'article 77 de l'Estatut dels Treballadors.

La fundació ha de dotar d'un local per al Comité Intercentres amb els mitjans necessaris per a exercir la seua labor de representació.

La fundació ha d'informar el Comité Intercentres de l'activitat i la gestió realitzada en totes les programacions, i els ha de proporcionar el compte de resultats, el balanç i la memòria. Així mateix, els'sls ha de facilitar de forma anual còpia dels pressupostos i balanços de la fundació.

Els representants legals dels treballadors/res han de disposar cada un/a d'ells/elles del crèdit d'hores mensuals establertes en l'article 68 (apartat e) de l'Estatut dels treballadors/res. En poden transferir i acumular totes o part, d'un o de diversos dels seus membres, de mutu acord amb la fundació.

Quan se celebren eleccions sindicals en la fundació, es consideren elegibles segons aquest conveni, tots aquells treballadors/es majors de divuit anys l'antiguitat dels quals en la fundació siga com a mínim de tres mesos.

En compliment de la Llei 1/1995 del 7 de gener, s'ha d'informar els Representants dels treballadors/res en matèria de contractació. En el mateix sentit i en compliment de l'article 64.1 de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa a les competències del Comité d'Empresa.

los trabajadores y trabajadoras que respectivamente lo soliciten. En dichas revisiones se efectuarán las pruebas específicas en el tiempo y forma que se establezca, adaptándose necesariamente a los factores de riesgo del lugar de trabajo. Por ello, se negociará un protocolo específico con la mutua que se concierte.

Este protocolo tendrá en cuenta los riesgos específicos de cada puesto de trabajo. Dicho protocolo estará incluido dentro del plan de prevención que se realizará en la fundación.

La fundación consultará previamente con el Comité Intercentros la decisión sobre la contratación de la mutua correspondiente. Se facilitará al trabajador/a copia inteligible del reconocimiento médico realizado. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador/a y como tal debe ser protegido.

#### Artículo 34. Seguro colectivo

La fundación concertará una póliza de seguro que cubra riesgos de muerte e invalidez de sus trabajadores/as, con la cantidad siguiente:

Fallecimiento: 21.035,42 €.

Incapacidad: 39.065,79 €.

#### Artículo 35. Seguro de responsabilidad

La fundación concertará para el personal docente, responsables de centro, responsables de justificación, personal directivo y miembros del patronato un seguro de responsabilidad civil. La prestación máxima por siniestro será de 60.101,24 €.

#### Artículo 36. Movilidad geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Autorizado el traslado, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por los gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en el convenio colectivo. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

#### Artículo 37. Derechos sindicales

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora al mes retribuida y acumulable para la realización de asambleas en tiempo de trabajo.

Las asambleas en tiempo de trabajo se realizarán con los criterios y garantías establecidos en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

La fundación dotará de un local para el Comité Intercentros con los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

La fundación informará al Comité Intercentros de la actividad y gestión realizada en todas las programaciones, proporcionándoles la cuenta de resultados, el balance y la memoria. Asimismo, se les facilitará de forma anual copia de los presupuestos y balances de la fundación.

Los/as Representantes legales de los/as trabajadores/as dispondrán cada uno/a de ellos del crédito de horas mensuales establecidas en el artículo 68 (apartado e) del Estatuto de los Trabajadores. Podrán transferir y acumular todas o parte, de uno o varios de sus miembros, de mutuo acuerdo con la fundación.

Cuando se celebren elecciones sindicales en la fundación, se considerarán elegibles según este convenio, todos aquellos/as trabajadores/as mayores de dieciocho años cuya antigüedad en la fundación sea como mínimo de tres meses.

En cumplimiento de la Ley 1/1995, de 7 de enero, se informará a los/as representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación. En el mismo sentido y en cumplimiento del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a las competencias del Comité de Empresa.

El Comité ha de rebre informació de totes les sancions o amonestacions imposades independentment del seu grau i abans de fer-les efectives.

En cas de sanció a partir de falta greu, és preceptiu obrir expediente contradictori, independentment que el/la treballador/a siga o no representant dels/de les treballadors/es.

#### Article 38. Comité Intercentres

Es constitueix un Comité Intercentres que és la representació legal de tots els treballadors/res de la fundació al País Valencià.

Està compost per un màxim de 6 membres. En la seua constitució s'ha de guardar la pertinent proporcionalitat obtinguda en les eleccions sindicals a cada província.

La fundació ha de dotar amb un fons per a despesa de desplaçament del Comité Intercentres que haurà de ser objecte de justificació documental.

Reglamentàriament aquest Comité determina els seus càrrecs executius, les seues funcions, la periodicitat de les seues reunions i el seu funcionament. Per a l'exercici de les seues funcions cada membre del Comité Intercentres disposa d'un còmput total de 20 hores mensuals en jornada ordinària.

El Comité Intercentres està legitimat per a negociar convenis col·lectius amb la fundació, reglaments i qualsevol tipus de pactes que interessen al conjunt dels treballadors/res de la fundació, sense perjudici de les competències, que als seus respectius àmbits, puguen tenir els representants legals dels treballadors/res.

Pot elegir entre els representants elegits els que corresponguen per a la negociació del conveni col·lectiu amb la fundació i assumir qualsevol altra competència que li reconega la Legislació vigent.

#### Article 39. Quota sindical

A requeriment del treballador/a, la fundació ha de descomptar de la nòmina l'import de la quota sindical, i ingressar-lo al compte indicat pel Sindicat.

#### Article 40. Representant dels treballadors/res al Consell Assessor del Patronat

El Patronat ha de lliurar al president/a del Comité Intercentres l'ordre del dia de les reunions que es convoquen del seu Consell Asessor, amb una antelació de 48 hores, amb l'objectiu que puga assistir a aquestes reunions, amb dret a veu, però sense dret a vot.

#### Article 41. Organització pràctica del treball

Per a la modificació de les condicions de treball s'està a allò que s'ha disposat amb caràcter general en l'Estatut dels Treballadors/res (Reial Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març).

#### Article 42. Faltes dels treballadors/res

Es consideren faltes, les accions o omissions que comporten incompliment o transgressió dels deures establerts per les disposicions legals vigents, en tot allò que no estiga regulat en aquest conveni.

Les faltes es classifiquen en consideració a la seua importància, transcendència i perjudici ocasionat en: lleus, greus i molt greus.

La Direcció ha de comunicar les faltes greus i molt greus de manera escrita al treballador/a, on ha de fer constar la data i els fets que la motiven.

#### Article 43. Faltes lleus

Tenen consideració de faltes lleus les següents:

1. De dos a quatre faltes de puntualitat al llarg d'un mes, sempre que no siguen justificades.
2. L'abandonament injustificat del lloc de treball.
3. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
4. No notificar en el termini de tres dies la baixa per IT, llevat que es demostre la impossibilitat de fer-ho.
5. Negar-se a assistir a un curs de caràcter obligatori.
6. Embriagueza ocasional

El comité recibirá información de todas las sanciones o amonestaciones impuestas independientemente de su grado y de forma previa a hacerlas efectivas.

En caso de sanción a partir de falta grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente de que el/la trabajadora sea o no representante de los/as trabajadores/as.

#### Artículo 38. Comité intercentros

Se constituye un comité intercentros que será la representación legal de todos los/as trabajadores/as de la fundación en el País Valenciano.

Estará compuesto por un máximo de 6 miembros. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida en las elecciones sindicales en cada provincia.

La fundación dotará con un fondo para gasto de desplazamiento del comité intercentros que deberán ser objeto de justificación documental.

Reglamentariamente este comité determinará sus cargos ejecutivos, funciones, periodicidad de sus reuniones y funcionamiento. Para el ejercicio de sus funciones cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un cómputo total de 20 horas mensuales en jornada ordinaria.

El Comité Intercentros está legitimado para negociar convenios colectivos con la fundación, reglamentos y cualquier tipo de pactos que interesen al conjunto de los trabajadores/as de la fundación, sin perjuicio de las competencias, que en sus respectivos ámbitos, puedan tener los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Podrá elegir entre los/las representantes elegidos los/as que correspondan para la negociación del convenio colectivo con la fundación y asumir cualquier otra competencia que le reconozca la legislación vigente.

#### Artículo 39. Cuota sindical

A requerimiento del trabajador/a, la fundación descontará de su nómina el importe de la cuota sindical, ingresándolo en la cuenta indicada por el sindicato.

#### Artículo 40. Representante de los/as trabajadores/as en el Consejo Asesor del Patronato

El Patronato entregará al presidente/a del Comité Intercentros el orden del día de las reuniones que se convoquen de su Consejo Asesor, con una antelación de 48 horas, con el objeto que pueda asistir a dichas reuniones, con derecho a voz, pero sin derecho de voto..

#### Artículo 41. Organización práctica del trabajo

Para la modificación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

#### Artículo 42. Faltas de los trabajadores/as

Se consideran faltas, las acciones u omisiones que suponen incumplimiento o quebranto de los deberes establecidos por las disposiciones legales vigentes, en todo lo que no esté regulado en el presente convenio.

Las faltas se clasifican en consideración a su importancia, transcendencia y perjuicio ocasionado en: leves, graves y muy graves.

La dirección comunicará las faltas graves y muy graves de forma escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

#### Artículo 43. Faltas leves

Tienen consideración de faltas leves las siguientes:

1. De dos a cuatro faltas de puntualidad a lo largo de un mes, siempre y cuando no sean justificadas.
2. El abandono injustificado del puesto de trabajo.
3. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
4. No notificar en el plazo de tres días la baja por IT, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
5. Negarse a asistir a un curso de carácter obligatorio.
6. Embriaguez ocasional

7. El retard, la negligència o l'oblit reiterat en el compliment de les instruccions rebudes.

8. L'oblit reiterat en la conservació dels locals, materials i documents de la fundació.

9. L'incompliment de la bona fe contractual, que comporta una transgressió en la activitat de la fundació.

10. No comunicar els canvis experimentats en la família, que puguen afectar les prestacions de la SS o la relació laboral amb la Hisenda Pública.

#### Article 44. Faltes greus

Tenen consideració de faltes greus les següents:

1. De cinc a set faltes de puntualitat al llarg d'un mes, sempre que no siguen justificades.

2. Faltar dos dies al mes sense causa justificada.

3. Simular la presència d'un altre treballador/a en el lloc de treball.

4. Simular malaltia o accident, per temps inferior a tres dies.

5. Reincidència en la comissió de tres o més faltes lleus, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un mateix trimestre, quan hi haja hagut sancions per aquestes.

6. La utilització o difusió indegudes de dades o d'assumptes de què es tinga coneixement per raó del seu contracte en la fundació.

7. L'incompliment de la bona fe contractual quan es deriven o puguen derivar-se perjudicis greus per a la fundació.

8. L'incompliment o l'abandonament de les normes i mesures de Salut Laboral del treball estableerts.

9. La negligència que puga causar greus danys en la conservació dels locals, material o documents de la fundació.

10. L'abandonament del treball sense causa justificada, en dues jornades laborals al mes.

#### Article 45. Faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

1. La indisciplina en el treball.

2. La publicació o utilització indeguda de documentació i d'informació de la fundació.

3. L'abús de confiança o deslleialtat en les gestions encomanades, transgredint la bona fe contractual.

4. Més de set faltes de puntualitat sense justificar en un període de 30 dies naturals, més de 15 en sis mesos i més de 25 en un any.

5. Faltar al treball més de dos dies sense causa justificada durant un període d'un mes.

6. L'embriaguesa habitual.

7. Dedicar-se a activitats dins de l'hora de treball que impliquen competència desleial per a la fundació.

8. Els maltractaments de paraula i d'obra o falta greu de respecte als companys o a les companyes de treball.

9. La disminució voluntària i continuada, sense causa justificada, en el rendiment normal del treball.

10. La reincidència de dues o més faltes greus, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un trimestre.

11. La toxicomania quan repercuta negativament en el treball.

12. Furt i robatori, tant als treballadors o a les treballadores com a la fundació, o a qualsevol persona.

13. Reiteració en la simulació de malaltia o accident.

14. Les ofenses verbals i/o físiques d'índole sexual o de qualsevol altra naturalesa, inclòs l'assetjament sexual, exercides sobre qualsevol persona treballadora i/o alumne/a.

15. Toda actuació que comporta discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

#### Article 46. Sancions i procediment d'aplicació de sancions

Dues faltes lleus constitueixen una falta greu i dues faltes greus constitueixen una falta molt greu.

Les sancions que corresponguen imposar en cada cas per les faltes cometudes, són les següents:

7. El retraso, negligencia o descuido reiterado en el cumplimiento de las instrucciones recibidas.

8. El descuido reiterado en la conservación de los locales, materiales y documentos de la fundación.

9. El incumplimiento de la buena fe contractual, que suponga un quebranto en la actividad de la fundación.

10. No comunicar los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social o a la relación laboral con la hacienda pública.

#### Artículo 44. Faltas graves

Tienen consideración de faltas graves las siguientes:

1. De cinco a siete faltas de puntualidad a lo largo de un mes, siempre y cuando no sean justificadas.

2. Faltar dos días al mes sin causa justificada.

3. Simular la presencia de otro/a trabajador/a en el puesto de trabajo.

4. Simular enfermedad o accidente, por tiempo inferior a tres días.

5. Reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

6. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su contrato en la fundación.

7. El incumplimiento de la buena fe contractual cuando se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la fundación.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud laboral del trabajo establecidas.

9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la fundación.

10. El abandono del trabajo sin causa justificada, en dos jornadas laborales al mes.

#### Artículo 45. Faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina en el trabajo.

2. La publicación o utilización indebida de documentación e información de la fundación.

3. El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas, transgrediendo la buena fe contractual.

4. Más de siete faltas de puntualidad sin justificar en un período de 30 días naturales, más de 15 en seis meses y más de 25 en un año.

5. Faltar al trabajo más de dos días sin causa justificada durante un período de un mes.

6. La embriaguez habitual.

7. Dedicarse a actividades dentro del horario de trabajo que impliquen competencia desleal para la fundación.

8. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto a los/as compañeros/as de trabajo.

9. La disminución voluntaria y continuada, sin causa justificada, en el rendimiento normal del trabajo.

10. La reincidencia de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La toxicomanía cuando repercuta negativamente en el trabajo.

12. Hurto y robo, tanto a los/as trabajadores/as como a la fundación, o a cualquier persona.

13. Reiteración en la simulación de enfermedad o accidente.

14. Las ofensas verbales y/o físicas de índole sexual o de cualquier otra naturaleza, incluido el acoso sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora y/o alumno/a.

15. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### Artículo 46. Sanciones y procedimiento sancionador

Dos faltas leves constituyen una falta grave y dos faltas graves constituyen una falta muy grave.

Las sanciones que procedan imponer en cada caso por las faltas cometidas, serán las siguientes:

Per faltes lleus:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.

Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou d'un dia a quinze dies.
- b) Pèrdua dels drets determinats en l'art. 12 quant a l'accés i a la renovació de nous contractes.

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i de sou de quinze dies a dos mesos.
- b) Acomiadament.

En cas d'incorrer algun/a treballador/a en la falta tipificada en el punt 14 de l'article 45, la sanció és d'acomiadament.

Procediment d'aplicació de sancions:

Als treballadors o a les treballadores, se'ls pot formar expedient a proposta dels seus responsables superiors. Previ a l'inici del procediment, el/la responsable ha de remetre al Departament de Recursos Humans les proves documentals que existen a aquest efecte.

Comunicat l'expedient de la possible sanció a la Direcció a través de RH, s'inicia el procediment penalitzador. Es comunica per escrit a l'interessat i a la representació legal dels treballadors i de les treballadores, la qual pot intervenir en el procés. S'obri un procés d'al·legació de proves aclaridores, i es realitza aquest en el termini de 5 dies hàbils.

La Direcció en un termini de 20 dies comptats des que es tanca el procés d'al·legacions, ha d'imposar la sanció i de no ser així, es dóna per arxivat l'expedient disciplinari.

#### Article 47. Prescripció

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les faltes greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies.

El termini de la prescripció s'inicia a partir que la Direcció té coneixement de la falta cometida i, en tot cas, als sis mesos de la seu comissió.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

##### GRAUS DE CONSANGUINITAT I D'AFINITAT

Primer grau: titular, cònjuge, mare, pare i fills o filles.

Segon grau: avi/àvia, germans/germanes i néts/nétes.

Tercer grau: besavi/besàvia, oncles/ties, nebots/nebodes i besnéts/besnétes.

Quart grau: cosins/cosines.

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Pérdida de los derechos determinados en el artículo 12 en cuanto al acceso y renovación de nuevos contratos.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.
- b) Despido.

En caso de incurrir algún trabajador/a en la falta tipificada en el punto 14 del artículo 45, la sanción será de despido.

Procedimiento sancionador:

Los/as trabajadores/as podrán ser expedientados a propuesta de sus responsables superiores. Previo al inicio del procedimiento, el/la responsable deberá remitir al Departamento de Recursos Humanos las pruebas documentales que existan a tal efecto.

Comunicado a la Dirección a través de Recursos Humanos el expediente de la posible sanción, se iniciará el procedimiento penalizador. Se comunicará por escrito al interesado y a la representación legal de los/as trabajadores/as, pudiendo intervenir en el proceso. Se abrirá un proceso de alegación de pruebas aclaratorias, realizándose el mismo en el plazo de 5 días hábiles.

La Dirección en un plazo de 20 días contados desde que se cierra el proceso de alegaciones, deberá imponer la sanción y de no ser así, se dará por archivado el expediente disciplinario.

#### Artículo 47. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días.

El plazo de la prescripción se inicia a partir de que la Dirección tiene conocimiento de la falta cometida y en todo caso, a los seis meses de su comisión

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

##### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Primer grado: titular, cónyuge, madre, padre e hijos/as.

Segundo grado: abuelo/a, hermanos/as y nietos/as.

Tercer grado: bisabuelo/a, tíos/as, sobrinos/as y biznietos/as.

Cuarto grado: primos/as.

#### ANNEX I

#### TAULA RETRIBUTIVA

Personal no docent

Taula de retribucions per al 2004 i per 14 pagues

NIVELLS	SALARI BRUT MENSUAL	COMPLEMENT RESPONSABILITAT	RETRIBUCIÓ TOTAL MENSUAL	RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL
Nivell I				
Auxiliar de neteja	859,57 €		859,57€	12.033,98 €
Nivell II				
Auxiliar administratiu i serveis	1.000,35 €		1.000,35 €	14.004,90 €
Nivell III				
Administratiu/a 1 <sup>a</sup>	1.242,48 €		1.242,48 €	17.394,72 €
Administratiu/a 2 <sup>a</sup>	1.148,09 €		1.148,09 €	16.073,26 €
Nivell IV				
Responsable de centre	1.242,48 €	371,15 €	1.613,63 €	22.590,82 €
Tècnic	1.547,40 €		1.547,40 €	21.663,60 €
Nivell V				
Tècnic superior	1.669,30 €		1.669,30 €	23.370,20 €
Responsables àrea, dpt. o programacions				
Nivell A	1.669,30 €	375,70 €	2.045,00 €	28.630,00 €
Nivell B	1.669,30 €	107,72 €	1.777,02 €	24.878,28 €

## Personal docent

## Professor/a Formació Contínua.

Piap	21,61 €/hora
Intersectorials	17,21 €/ hora
Sectorials	17,21 €/hora

## Professor/a Formació Ocupacional.

NIVELES	MÒDULS INEM	NET 2004
NIVELL I	1,47	10,64 €
NIVELL II	1,85	13,12 €
NIVELL III	2,34	17,06 €
NIVELL IV	2,75	20,95 €

## Personal sociolaboral

## Coordinador sociolaboral:

Nivell A	1.633,00 €
Nivell B	1.449,00 €

Adjunt sociolaboral: 1.358,00 €

Formador/a de Formació Sociolaboral: 1.547,40 €

\*\*\*\*\*

## ANEXO I

## TABLA RETRIBUTIVA

## Personal no docent

## Taula de retribucions per a 2004 i per 14 pagues

NIVELES	SALARIO BRUTO MENSUAL	COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD	RETRIBUCIÓN TOTAL MENSUAL	RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL
Nivel I				
Auxiliar de limpieza	859,57 €		859,57 €	12.033,98 €
Nivel II				
Auxiliar administrativo y servicios	1.000,35 €		1.000,35 €	14.004,90 €
Nivel III				
Administrativo/a 1 <sup>a</sup>	1.242,48 €		1.242,48 €	17.394,72 €
Administrativo/a 2 <sup>a</sup>	1.148,09 €		1.148,09 €	16.073,26 €
Nivel IV				
Responsable de centro	1.242,48 €	371,15 €	1.613,63 €	22.590,82 €
Técnico	1.547,40 €		1.547,40 €	21.663,60 €
Nivel V				
Técnico superior	1.669,30 €		1.669,30 €	23.370,20 €
Responsables área, dpt. o programaciones				
Nivel A	1.669,30 €	375,70 €	2.045,00 €	28.630,00 €
Nivel B	1.669,30 €	107,72 €	1.777,02 €	24.878,28 €

## Personal docente

## Profesor/a formación continua.

Piap	21,61 €/hora
Intersectoriales	17,21 €/ hora
Sectoriales	17,21 €/hora

## Profesor/a formación ocupacional.

NIVELES	MÓDULOS INEM	NETO 2004
NIVEL I	1,47	10,64 €
NIVEL II	1,85	13,12 €
NIVEL III	2,34	17,06 €
NIVEL IV	2,75	20,95 €

## Personal socio-laboral

## Coordinador sociolaboral:

Nivel A	1.633,00 €
Nivel B	1.449,00 €

Adjunto socio-laboral: 1.358,00 €

Formador/a de Formación Socio-laboral: 1.547,40 €

## ANNEX II

## DEFINICIÓ DE NIVELLS I CATEGORIES PROFESSIONALS

Personal no docent

## NIVELL I: auxiliar de neteja

Són llocs sense qualificació específica. Desenvolupen tasques relacionades amb la neteja i el manteniment de les instal·lacions i mobiliari de la fundació. Tot això, davall el control del seu supervisor jeràrquic.

## NIVELL II: auxiliar administratiu i serveis

Són llocs en què es desenvolupen funcions de suport a la gestió dels distints serveis assignats en funció de les necessitats, tant en tasques administratives, com d'atenció al públic i/o control de les instal·lacions.

Amb autonomia i responsabilitat desenvolupen les tasques que els són pròpies i segons els procediments establerts o les instruccions rebudes del seu superior jeràrquic.

El perfil d'accés correspon a la titulació de FP I o assimilat, i es valora en tot cas les habilitats per a la relació interpersonal.

És la categoria corresponent a l'acabament de llocs de treball de l'àrea funcional d'administració i gestió que, sota la direcció i coordinació d'un superior jeràrquic, amb formació acreditada de FP I o d'equivalent, desenvolupa tasques de caràcter administratiu en el marc de procediments preestablerts, com: registre, classificació i arxiu de documentació; maneig a nivell d'usuari de paquets ofimàtics estàndard; mecanització i mecanografiat de documents, realització d'operacions de càlcul no complex.

## NIVELL III: administratiu/a de primera i segona

Són llocs assignats en els distints departaments o centres en què, en funció de les necessitats i sota la direcció del seu immediat superior: es realitzen tasques professionals de caràcter administratiu o de manteniment tècnic especialitzat.

Es desenvolupen tasques de suport a la gestió d'activitats de qualsevol tipus de serveis, integrant-se en equips de treball.

En funció que les tasques poden ser administratius/ves de 1a o de 2<sup>a</sup>, i les executen amb major o menor grau d'autonomia, de responsabilitat, d'iniciativa i d'absoluta correcció, tot això sota la direcció del seu immediat superior.

El perfil d'accés es correspon a la titulació de FP II o equivalent.

## NIVELL IV: responsable de centre i tècnic

Són els llocs que s'ubiquen en el nivell mitjà i en els quals es desenvolupen les funcions en el nucli de les operacions, tant en un com en diversos centres o de forma territorial.

Responsables de centre. Són aquelles persones de confiança del Patronat, la responsabilitat de les quals és la gestió de la totalitat de les programacions formatives i no formatives, tant administrativa com pedagógica, en les seues vessants operatives i funcionals, que es realitzen al centre i en la seua demarcació comarcal concreta. Tenen al seu càrrec el personal tècnic i/o administratiu assignat a la gestió operativa de les activitats del centre. Representa la fundació davant de les entitats externes. Efectua les seues funcions directives amb la responsabilitat, la iniciativa i l'autonomia pròpies del seu càrrec. Depén del Patronat de la fundació o de la persona o de l'equip en qui es delegue.

En funció del grau de responsabilitat que comporta aquest lloc de treball, s'estableix que la seua retribució total ha d'estar composta per una retribució bàsica o salari base i una retribució complementària. La retribució bàsica s'ha d'establir al conveni en funció de quina siga la seua categoria professional reconeguda en el moment de passar a assumir la responsabilitat d'aquest lloc de treball. La retribució complementària té la consideració de complement de lloc de treball i també per la responsabilitat assumida.

## ANEXO II

## DEFINICIÓN DE NIVELES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Personal no docente

## NIVEL I: auxiliar de limpieza

Son puestos sin cualificación específica. Desarrollan tareas relacionadas con la limpieza y el mantenimiento de las instalaciones y mobiliario de la fundación. Todo ello, bajo el control de su supervisor jerárquico.

## NIVEL II: auxiliar administrativo y servicios

Son puestos en los que se desarrollan funciones de apoyo a la gestión de los distintos servicios asignados en función de las necesidades, tanto en tareas administrativas, como de atención al público y/o control de las instalaciones.

Con autonomía y responsabilidad desarrollan las tareas que les son propias y según los procedimientos establecidos o las instrucciones recibidas de su superior jerárquico.

El perfil de acceso corresponde a la titulación de FP I o asimilado, valorándose en todo caso las habilidades para la relación interpersonal.

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión que, bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, con formación acreditada de FP I o equivalente, desarrolla tareas de carácter administrativo en el marco de procedimientos preestablecidos, tales como: registro, clasificación y archivo de documentación; manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar; mecanización y mecanografiado de documentos, realización de operaciones de cálculo no complejo.

## NIVEL III: administrativo/a de primera y segunda

Son puestos asignados en los distintos departamentos o centros en los que, en función de las necesidades y bajo la dirección de su inmediato superior: serealizan tareas profesionales de carácter administrativo o de mantenimiento técnico especializado.

Desarrollan tareas de apoyo a la gestión de actividades de cualquier tipo de servicio, integrándose en equipos de trabajo.

En función de que las tareas las ejecuten con mayor o menor grado de autonomía, responsabilidad, iniciativa y absoluta corrección, podrán ser administrativos/as de 1<sup>a</sup> o de 2<sup>a</sup>. Todo ello bajo la dirección de su inmediato superior.

El perfil de acceso se corresponde a la titulación de FP II o equivalente.

## NIVEL IV: responsable de centro y técnico

Son los puestos que se ubican en el nivel medio y en los que se desarrollan las funciones en el núcleo de las operaciones, tanto en uno o varios Centros o de forma Territorial.

Responsables de centro. Son aquellas personas de confianza del Patronato, cuya responsabilidad es la gestión de la totalidad de las programaciones formativas y no formativas, tanto administrativas como pedagógicas, en sus vertientes operativas y funcionales, que se realizan en el centro y en su demarcación comarcal concreta. Tienen a su cargo el personal técnico y/o administrativo asignado a la gestión operativa de las actividades del centro. Representa a la fundación ante las entidades externas. Efectúa sus funciones directivas con la responsabilidad, iniciativa y autonomía propias de su cargo. Dependerá del Patronato de la fundación o persona o equipo en quien se delegue.

En función del grado de responsabilidad que conlleva éste puesto de trabajo, se establece que su retribución total estará compuesta por una retribución básica o salario base y una retribución complementaria. La retribución básica, será la establecida en el convenio en función de cual sea su categoría profesional reconocida en el momento de pasar a asumir la responsabilidad de éste puesto de trabajo. La retribución complementaria tiene la consideración de complemento de puesto de trabajo y por la responsabilidad asumida.

**Tècnic/a.** El/la tècnic/a és aquell titulat mitjà universitari o assimilat que, amb coneixements tecnicoprofessionals, amb autonomia, responsabilitat i sota les directrius i orientacions del seu immediat superior, realitza activitats de serveis, assessoraments i/o gestió en qualsevol dels centres o àrees de treball de FOREM PV.

#### NIVELL V: tècnics superiors

Són els llocs en què es requereix el domini d'una o de diverses àrees tecnicoprofessionals, amb l'objecte d'aplicar-ho en la planificació, el desenvolupament, l'execució i el control de projectes o programes concrets.

El/la tècnic/a superior és aquell/a que, assignat a un departament o àrea depenen directament del seu immediat superior, i pot tenir autonomia per a desenvolupar operativament objectius preestablerts.

Desenvolupen la seua activitat fonamentalment a través del treball en equip, i poden responsabilitzar-se'n de la direcció. Ubicats estructuralment com a staff de suport, amb polivalència horizontal, poden executar tasques operatives en el desenvolupament de la seua activitat (polivalència vertical).

El perfil d'accés correspon a titulació superior, preferiblement amb experiència de treball en equip.

#### Responsables d'àrea, de departament o de programacions

Són els llocs de treball que, al marge que orgànicament depenen de la Direcció del Patronat, exerceixen funcions directives en un àrea operativa, Departament o en les distintes programacions de Formació Professional, i que comporten la responsabilitat en la planificació operativa i el control en el desenvolupament i execució de les distintes programacions i activitats que es contracten, convenien o atorguen a la fundació per a la seua gestió, execució i justificació.

En funció de les responsabilitats assignades i les funcions a desenvolupar, s'estableixen dos nivells de responsabilitat: Nivell - A i B

**NIVELL A.-** Són els llocs de treball en què es poden exercir indistintament funcions directives, de planificació, programació, desenvolupament, gestió i justificació en les distintes programacions i activitats que s'hagen d'executar.

#### Són càrrecs de confiança del Patronat.

Té al seu càrrec el personal assignat per al desenvolupament de les funcions operatives i executives que es corresponguen a un àrea, departament o programació concreta.

Els perfils preferents d'accés corresponen a les titulacions mitjanes o semblants i titulacions superiors, preferiblement amb experiència en responsabilitats de gestió i direcció d'equips.

**NIVELL B.-** Són els llocs de treball en què s'exerceixen funcions de desenvolupament, de gestió o d'organització dels serveis operatius i de suport a l'execució de les distintes programacions i activitats que s'hagen de dur a terme.

Són càrrecs de confiança del Patronat. Poden tenir al seu càrrec el personal assignat per al desenvolupament de les funcions operatives i de suport que els corresponguen, en funció de l'àrea, del departament o de la programació concreta.

Els perfils preferents d'accés corresponen a les titulacions mitjanes o semblants i les titulacions superiors, preferiblement amb experiència en responsabilitats de gestió i de serveis operatius de suport.

En funció dels distints graus de responsabilitat que comparten aquests llocs de treball, s'estableix que la seua retribució total està composta per una retribució bàsica o salari base i una altra complementària. La retribució bàsica és l'establerta al conveni en funció que la seua categoria professional reconeguda siga la de titulat/da mitjà/jana o semblant o la de titulat/da superior. La retribució complementària té la consideració de complement de lloc de treball i també per la responsabilitat assumida.

**Tècnic/a.** El/la técnico/a es aquel titulado medio universitario o asimilado que, con conocimientos técnico-profesionales, con autonomía, responsabilidad y bajo las directrices y orientaciones de su inmediato superior, realiza actividades de servicios, asesoramientos y/o gestión en cualquiera de los centros o áreas de trabajo de FOREM PV.

#### NIVEL V: Técnicos superiores

Son los puestos en los que se requiere el dominio de una o varias áreas técnico-profesionales, con el objeto de aplicarlo en la planificación, desarrollo, ejecución y control de proyectos o programas concretos.

El/la técnico/a superior es el que, asignado a un departamento o área dependen directamente de su inmediato superior, pudiendo tener autonomía para desarrollar operativamente objetivos pre establecidos.

Desarrollan su actividad fundamentalmente a través del trabajo en equipo, pudiendo responsabilizarse de la dirección de los mismos. Ubicados estructuralmente como staff de apoyo, con polivalencia horizontal, pueden ejecutar tareas operativas en el desarrollo de su actividad (polivalencia vertical).

El perfil de acceso corresponde a titulación superior, preferiblemente con experiencia de trabajo en equipo.

#### Responsables de área, departamento o de programaciones

Son los puestos de trabajo que, al margen de que orgánicamente dependen de la Dirección del Patronato, ejercen funciones directives en un área operativa, departamento o en las distintas programaciones de Formación Profesional, y que conllevan la responsabilidad en la planificación operativa y el control en el desarrollo y ejecución de las distintas programaciones y actividades que se contraten, convenien u otorguen a la fundación para su gestión, ejecución y justificación.

En función de las responsabilidades asignadas y las funciones a desarrollar, se establecen dos niveles de responsabilidad: Nivel - A y B

**NIVEL A -** Son los puestos de trabajo en los que se pueden ejercer indistintamente funciones directives, de planificación, programación, desarrollo, gestión y justificación en las distintas programaciones y actividades que se tengan que ejecutar.

Son cargos de confianza del Patronato. Tendrán a su cargo al personal asignado para el desarrollo de las funciones operativas y ejecutivas que se correspondan a un área, departamento o programación concreta.

Los perfiles preferentes de acceso corresponden a las titulaciones medias o similares y titulaciones superiores, preferiblemente con experiencia en responsabilidades de gestión y dirección de equipos.

**NIVEL B -** Son los puestos de trabajo en los que se ejercen funciones de desarrollo, gestión u organización de los servicios operativos y de apoyo a la ejecución de las distintas programaciones y actividades que se tengan que llevar a efecto.

Son cargos de confianza del Patronato. Podrán tener a su cargo al personal asignado para el desarrollo de las funciones operativas y de apoyo que les correspondan, en función del área, departamento o programación concreta.

Los perfiles preferentes de acceso corresponden a las titulaciones medias o similares y titulaciones superiores, preferiblemente con experiencia en responsabilidades de gestión y servicios operativos de apoyo.

En función de los distintos grados de responsabilidad que conllevan estos puestos de trabajo, se establece que su retribución total estará compuesta por una retribución básica o salario base y otra complementaria. La retribución básica, será la establecida en el convenio en función de que su categoría profesional reconocida sea la de titulado/a medio/a o similar o la de titulado/a superior. La retribución complementaria tiene la consideración de complemento de puesto de trabajo y por la responsabilidad assumida.

**Personal docent  
Professor/a:**

És la categoria corresponent a l'acompliment de llocs de treball de l'àrea funcional de formació que, d'accord amb les instruccions rebudes, amb responsabilitat i sent responsable del bon ús que es faça dels equips, durant la impartició dels cursos, desenvolupa les funcions següents: dissenya, imparteix i avalua el procés formatiu del curs, realitza la memòria del curs, col·labora en la realització de funcions de tutories i ompli la documentació inherent al curs.

**Personal sociolaboral**

És el personal que es contracta per la fundació en aplicació dels convenis de col·laboració subscrits per FOREM PV i altres entitats, sobre la base que per la implicació sindical de l'activitat a desenvolupar, es requereixen perfils específics per a així poder desenvolupar adequadament les diferents programacions de Formació Contínua.

**Coordinador /a sociolaboral: funcions**

Coordinació i organització de les accions formatives dels plans de la Formació Contínua.

Captació d'empreses i selecció de l'alumnat en les accions de Formació Contínua.

Seguiment i control en l'execució dels plans de Formació Contínua.

**Adjunt/a sociolaboral: funcions**

Col·laborar amb el/la coordinador/a en el desenvolupament i aplicació de les accions formatives de la Formació Contínua, amb responsabilitat i absoluta correcció en les tasques encomanades.

**Formador/a de formació sociolaboral: funcions**

El/la formador/a de formació sociolaboral realitza les funcions de preparació, d'impartició, d'avaluació i de control de les accions específiques i transversals de la formació contínua i de la formació sociolaboral.

**g) ALTRES ASSUMPTES**

**Conselleria de Cultura, Educació i Esport**

*RESOLUCIÓ de 29 de setembre de 2004, de la Direcció General d'Ensenyament, per la qual es resol la convocatòria dels premis 2004 de la Comunitat Valenciana a la integració dels temes transversals en el currículum. [2004/X10230]*

Per Orde de 28 de març de 2004, de la Conselleria de Cultura, Educació i Esport, publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de 26 de maig, es convocaren els premis 2004 de la Comunitat Valenciana destinats a estimular l'elaboració de materials didàctics que faciliten la labor docent en la integració dels temes transversals en el currículum.

En compliment del que es disposa en les bases sexta i sèptima de l'annex i de l'orde de convocatòria, s'ha reunit el jurat de selecció constituït a l'efecte, el qual, després d'examinar i avaluar els treballs presentats, ha elevat al director general d'Ensenyament la seua proposta definitiva per a la concessió dels premis.

Estudiada dita proposta i d'acord amb la disposició final primera de la mencionada orde, per delegació del conseller, resolc:

*Primer*

Seleccionar els materials didàctics que figuren en l'annex d'esta resolució i concedir-los els premis 2004 de la Comunitat Valenciana a la integració dels temes transversals en el currículum, segons la distribució i quanties indicades, per un import total global de 33.000 euros.

**Personal docente  
Profesor/a**

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de formación que, con arreglo a las instrucciones recibidas, con responsabilidad y siendo responsable del buen uso que se haga de los equipos, durante la impartición de los cursos, desarrolla las siguientes funciones: diseña, imparte y evalúa el proceso formativo del curso, realiza la memoria del curso, colabora en la realización de funciones de tutorías y cumple la documentación inherente al curso.

**Personal socio-laboral**

Es el personal que se contrata por la fundación en aplicación de los convenios de colaboración suscritos por FOREM PV y otras entidades, en base a que por la implicación sindical de la actividad desarrollar, se requieren perfiles específicos para así poder desarrollar adecuadamente las diferentes programaciones de formación continua.

**Coordinador /a socio-laboral: funciones**

Coordinación y organización de las acciones formativas de los planes de la formación continua.

Captación de empresas y selección del alumnado en las acciones de formación continua.

Seguimiento y control en la ejecución de los planes de formación continua.

**Adjunto/a socio-laboral: funciones**

Colaborar con el/la coordinador/a en el desarrollo y aplicación de las acciones formativas de la formación continua, con responsabilidad y absoluta corrección en las tareas encomendadas.

**Formador/a de formación socio-laboral: funciones**

El/la formador/a de formación socio-laboral realizará las funciones de preparación, impartición, evaluación y control de las acciones específicas y transversales de la formación continua y de la formación socio-laboral.

**g) OTROS ASUNTOS**

**Conselleria de Cultura, Educación y Deporte**

*RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Enseñanza, por la que se resuelve la convocatoria de los premios 2004 de la Comunidad Valenciana a la integración de los temas transversales en el currículo. [2004/X10230]*

Por Orden de 28 de marzo de 2004, de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte, publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de 26 de mayo, se convocaron los premios 2004 de la Comunidad Valenciana destinados a estimular la elaboración de materiales didácticos que faciliten la labor docente en la integración de los temas transversales en el currículo.

En cumplimiento de lo dispuesto en las bases sexta y séptima del anexo i de la orden de convocatoria, se ha reunido el jurado de selección constituido al efecto, el cual, tras examinar y evaluar los trabajos presentados, ha elevado al director general de Enseñanza su propuesta definitiva para la concesión de los premios.

Estudiada dicha propuesta y de acuerdo con la disposición final primera de la mencionada orden, por delegación del conseller, resuelvo:

*Primero*

Seleccionar los materiales didácticos que figuran en el anexo de esta resolución y concederles los premios 2004 de la Comunidad Valenciana a la integración de los temas transversales en el currículo, con arreglo a la distribución y cantidades indicadas por un importe total global de 33.000 euros.

### III. CONVENIS I ACTES

#### b) CONVENIS COL·LECTIUS

##### Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 28 de maig de 2004, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del XXVI Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de la Indústria de la Marroquineria i Afins de Castelló i València per als anys 2004 i 2005 (Codi núm. 8000565). [2004/S9630]*

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de la Indústria de la Marroquineria i Afins de Castelló i València per als anys 2004 i 2005, presentat davant d'esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral el dia 19 de maig de 2004, subscrit en data 4 de maig de 2004, d'una part per l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de València (ASEMA), i de l'altra per les organitzacions sindicals CC OO i UGT i d'accord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'accord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, acorda:

##### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

##### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 28 de maig de 2004.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Vint-i-sisé Conveni Col·lectiu de Treball per a la Indústria de la Marroquineria i Afins de la província de Castelló i València*

*Conveni Col·lectiu núm. XXVI  
(1 gener 2004-31 desembre 2005)*

Text del vint-i-sisé Conveni Col·lectiu de Treball per a la província de València i Castelló, de les indústries de cuirs repussats, marroquineria, cinturons, lligacames i tirants, corretes de rellotge, albareria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, abreviadament, «Marroquineria i Afins»

Capítol I  
Normes generals

Secció primera: Àmbits territorial, funcional i personal

##### Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu és d'aplicació obligatòria per a totes les empreses de les activitats que es mencionen en l'article següent, que radiquen en la província de Castelló i de València. S'aplicarà així mateix a tots els centres de treball establerts en estes províncies, encara que les empreses tinguen el seu domicili legal en altres províncies no afectades pel present conveni, així com als centres de treball traslladats des d'altres províncies i a les empreses de nova creació.

### III. CONVENIOS Y ACTOS

#### b) CONVENIOS COLECTIVOS

##### Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del XXVI Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Industria de la Marroquinería y afines de Castellón y de Valencia para los años 2004 y 2005 (código 8000565). [2004/S9630]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Industria de la Marroquinería y afines de Castellón y de Valencia para los años 2004 y 2005, presentado ante esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral en fecha 19 de mayo de 2004, suscrito en fecha 19 de mayo de 2004, de una parte por la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Valencia (ASEMA), y de otra por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, acuerda:

##### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

##### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia. 28 de mayo de 2004.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Vigesimosexto Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de la Marroquinería y Afines de la provincia de Castellón y Valencia*

*Convenio Colectivo número XXVI  
(1 enero 2004-31 diciembre 2005)*

Texto del vigesimosexto Convenio Colectivo de Trabajo para la provincia de Valencia y Castellón, de las industrias de cueros repujados, marroquinería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, abreviadamente, «Marroquinería y Afines»

Capítulo I  
Normas generales

Sección primera: ámbitos territorial, funcional y personal

##### Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria para todas las empresas de las actividades que se citan en el artículo siguiente, que radiquen en la provincia de Castellón y de Valencia. Se aplicará así mismo a todos los centros de trabajo establecidos en estas provincias, aunque las empresas tuvieran su domicilio legal en otras provincias no afectadas por este convenio, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y a las empresas de nueva creación.

**Article 2. Àmbit funcional**

El conveni obliga totes les empreses, treballadors i treballadores de cuirs repussats, marroquineria i estoigs, cinturons, lligacames i tirants, corretges de rellotge, albareria, talabarteria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, fabricació de bosses de mà, cordovans, objectes complementaris, guarniments i fuets.

Queden englobats tant fabricants com distribuïdors, majoristes, importadors i qualsevol activitat comercial en la mediació de les quals queden compresos algun dels productes compresos en el paràgraf anterior, queda exclòs el comerç minorista o de venda exclusiva al consumidor final.

No podran iniciar-se negociacions per a realitzar cap conveni d'àmbit menor sobre les matèries pactades en este, sense coneixement de la Comissió Paritària.

**Article 3. Obligació total**

Les empreses afectades, ho seran en la totalitat, excepte el que disposa l'article següent sobre àmbit personal.

**Article 4. Àmbit personal**

Afectarà el conveni tots els treballadors i treballadores inclosos en el seu àmbit funcional, així com el personal que, en avanç, forme part de les respectives plantilles d'aquelles, amb les excepcions assenyalades en els articles 1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

**Secció segona. Compensació, absorbibilitat i garantia personal****Article 5. Naturalesa de les condicions pactades**

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació seran considerades globalment.

**Article 6. Compensació**

Les condicions pactades són compensables en la totalitat amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, jurisprudencial, contencios administratiu, conveni col·lectiu, pacte de qualsevol classe, contracte individual, reglament intern, usos i costums locals o comarcals, millores voluntàries o per qualsevol altra causa.

**Article 7. Absorbibilitat**

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals futures que impliquen variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als vigents, abans del conveni, superen el nivell total dels establits en este. En cas contrari es consideraran absorbits per les millores pactades en el present conveni.

**Article 8. Garantia personal**

Es respectaran les situacions que, globalment, excedisquen del pacte en el seu contingut econòmic, mantenint-se estrictament *ad personam*.

**Secció tercera. Vigència, duració, rescissió i revisió; clàusula de desvinculació salarial****Article 9. Vigència**

El present conveni amb independència de la data de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* tindrà plens efectes i vigència amb efectes retroactius des de la data 1 de gener de l'any 2004.

**Article 10. Duració i increment salarial**

La duració del present conveni serà de dos anys de vigència, referida al període comprès entre l'1 de gener de l'any 2004 a 31 de desembre de l'any 2005, i comprén tot l'any natural del 2004 i del 2005.

**Artículo 2. Ámbito funcional**

El convenio obliga a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos.

Quedan englobados tanto fabricantes, como distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial en cuya mediación queden comprendidos alguno de los productos comprendidos en el párrafo anterior, quedando excluido el comercio minorista o de venta exclusiva al consumidor final.

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún convenio de ámbito menor sobre las materias pactadas en el presente, sin conocimiento de la Comisión Paritaria.

**Artículo 3. Obligación total**

Las empresas afectadas, lo serán en su totalidad, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente sobre ámbito personal.

**Artículo 4. Ámbito personal**

Afectará el convenio a todo los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito funcional, así como al personal que, en adelante, forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Sección segunda. Compensación, absorbibilidad y garantía personal****Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

**Artículo 6. Compensación**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, reglamento interno, usos y costumbres locales o comarciales, mejoras voluntarias o por cualquier otra causa.

**Artículo 7. Absorbibilidad**

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad al convenio, superan el nivel total de los establecidos en el mismo. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

**Artículo 8. Garantía personal**

Se respetarán las situaciones que, globalmente, excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

**Sección tercera. Vigencia, duración, rescisión y revisión; cláusula de descuelgue salarial****Artículo 9. Vigencia**

El presente convenio con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* surtirá plenos efectos y tendrá vigencia con efectos retroactivos desde la fecha 1 de enero del año 2004.

**Artículo 10. Duración e incremento salarial**

La duración de este convenio será de dos años de vigencia, referida al período comprendido entre el 1 de enero del año 2004 a 31 de diciembre del año 2005, comprendiendo todo el año natural del 2004 y del 2005.

### Revisió salarial

- Any 2004

L'increment salarial pactat per a l'any 2004 és del 3% (tres per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establert en el conveni en l'article 19, així mateix serà del 2,50% per al concepte salarial “incentiu o plus d'activitat” establegit en l'article 23 del text legal; el concepte salarial «antiguitat» establegit en l'article 20 no estarà subjecte a increment en l'any 2004.

S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establert per l'INE registre el 31/12/04 un increment respecte al 31/12/03 superior al 2,5%, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01/01/04 i per a dur-lo a terme es prenderà com a referència els salariis base definitius del 2003.

Els conceptes salariais establerts en els articles 20 i 23 del conveni no es voran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establerts en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salari base

- Any 2005

L'increment salarial pactat per a l'any 2005 serà el IPC previst pel govern per a eixe any més un punt (1%) sobre el concepte salarial «salari base» establert en el conveni en l'article 19, així mateix i al marge del IPC referir, s'incrementarà un 2,50% el concepte salarial “incentiu o plus d'activitat” establegit en l'article 23 del text legal; el concepte salarial “antiguitat” establegit en l'article 20 tindrà un increment de l'1,75% per a l'any 2005.

S'establix una clàusula de revisió salarial únicament i exclusivament respecte al salari base i a favor de la part social per al cas que el IPC establert per l'INE registre el 31/12/05 un increment respecte al 31/12/04 superior en mig punt (0,5%) el IPC previst pel govern per a eixe any,, per això es procedirà a efectuar una revisió salarial en l'excés tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància. El dit increment es pagarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01/01/05 i per a dur-lo a terme es prenderà com a referència els salariis base definitius del 2004.

Els conceptes salariais establerts en els articles 20 i 23 del conveni no es voran afectats per la clàusula de revisió salarial.

Els conceptes salariais establerts en els articles 21 i 22 del conveni tindran l'increment que derive de la revisió salarial practicada al concepte salari base

### Article 11. Clàusula d'inaplicació de l'increment salarial

Els increments salariais pactats no seran de necessària i obligada aplicació, si hi ha comú acord amb els representants legals dels treballadors, per a les empreses que acrediten objectivament i fehacientment situacions de pèrdues en els dos exercicis comptables anteriors o que la seua estabilitat econòmica puga vore's greument danyada i l'increment salarial supose un perill per a la seua viabilitat.

Les empreses que al·leguen les dites circumstàncies hauran de presentar a la representació legal dels treballadors la documentació legal comptable, així com una memòria explicativa, encara que esta no tinga un caràcter qualificat, sobre la viabilitat de l'empresa en el seu present i futur immediat. Els representants dels treballadors estan obligats a observar respecte a això tot el sigil professional.

En el cas que complint els requisits que es diran, se aplique esta clàusula, les parts estan obligades a realitzar un seguiment de caràcter semestral de la situació econòmica de l'empresa.

Per a poder acollir-se a esta clàusula en l'any corresponent, les empreses hauran de comunicar per mitjà d'escrit en este sentit, la seua intenció, en el termini màxim de 30 dies naturals des de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* del present conveni, així com a la representació legal dels treballadors.

### Revisión salarial

- Año 2004

El incremento salarial pactado para el año 2004 es del 3% (tres por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el Convenio en su artículo 19º, así mismo será del 2,50% para el concepto salarial “incentivo o plus de actividad establecido en el artículo 23º del texto legal; el concepto salarial “antigüedad” establecido en el art. 20º no estará sujeto a incremento en el año 2004.

Se establece una cláusula de revisión salarial única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2004 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2003 superior al 2,5% por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 1 de enero de 2004 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos del 2003.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salario base

- Año 2005

El incremento salarial pactado para el año 2005 será el IPC previsto por el gobierno para ese año más un punto (1%) sobre el concepto salarial “salario base” establecido en el convenio en su artículo 19º, así mismo y al margen del IPC referenciado, se incrementará un 2,50% el concepto salarial “incentivo o plus de actividad establecido en el artículo 23º del Texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20º tendrá un incremento del 1,75% para el año 2005.

Se establece una cláusula de revisión salarial única y exclusivamente respecto al salario base y a favor de la parte social para el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31/12/05 un incremento respecto al 31/12/04 superior en medio punto (0,5%) al IPC previsto por el gobierno para dicho año, por lo que se procederá a efectuar una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01/01/05 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios base definitivos del 2004.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 y 23 del convenio no se verán afectados por la cláusula de revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 y 22 del convenio tendrán el incremento que derive de la revisión salarial practicada al concepto salario base

### Artículo 11. Cláusula de inaplicación del incremento salarial

Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación, de existir común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores o que su estabilidad económica pueda verse gravemente dañada, suponiendo el incremento salarial un peligro para la viabilidad de las mismas.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar a la representación legal de los trabajadores la documentación legal contable, así como una memoria explicativa, aunque la misma no tenga un carácter cualificado, sobre la viabilidad de la empresa en su presente y futuro inmediato. Los representantes de los trabajadores están obligados a observar respecto a ello todo el sigilo profesional.

En el caso de que cumpliendo los requisitos que se dirán, se aplique esta cláusula, las partes están obligadas a realizar un seguimiento de carácter semestral de la situación económica de la empresa.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, las empresas deberán comunicar mediante escrito en tal sentido, su intención, en el plazo máximo de 30 días naturales desde la publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de este convenio, así como a la representación legal de los trabajadores.

A partir de la comunicació per escrit a la representació legal dels treballadors, les empreses tindran un termini de 15 dies per a facilitar als representants dels treballadors la documentació que es referix en els paràgrafs anteriors i dins dels 20 dies següents, ambdues parts hauran d'acordar la procedència de l'aplicació del present procediment, en cas de desacord manifestaran la seua discrepància per escrit raonat a la Comissió Paritaria junt amb la documentació.

En els supòsits de desacord entre les parts, s'haurà d'acudir obligatoriament a la mediació establecida a través de la Comissió Paritaria de l'article 14 i des del lliurament de la documentació, la Comissió tindrà un termini de 15 dies per a resoldre. Si persistix la discrepància haurà d'evacuar-se Laude Arbitral conforme a l'article 15 del present conveni.

En tot cas, els acords aconseguits entre les parts sense necessitat de cap tipus d'intervenció externa, hauran de ser també remesos a la Comissió Paritaria del conveni perquè tinguen plena validesa.

L'incompliment de qualsevol dels terminis o requisits establits, impedirà acollir-se a esta clàusula.

Els acords aconseguits pels representants legals dels treballadors i les empreses, així com els Laudes Arbitrals, tindran igual valor i seran plenament executius.

#### Article 12. Denúncia conveni

Una vegada finalitzat el període de vigència del conveni es considerarà automàticament denunciat per les parts sense necessitat de comunicació prèvia. Ambdues parts negociadores del conveni es comprometen a iniciar la negociació del pròxim conveni dos mesos abans de l'acabament del present.

Si les negociacions es prolonguen per termini que excedissa del de vigència del conveni, les normes d'este mantindran la seua vigència fins a l'aprovació del nou. Una vegada aprovat el nou conveni, les condicions econòmiques regiran des del primer dia de la seua vigència.

#### Secció quarta. Vinculació a la totalitat

#### Article 13. Vinculació a la totalitat

En el cas que per qualsevol circumstància siga rebutjat algun pacte del conveni, este quedarà sense eficàcia pràctica, i s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut, excepte en el cas que afecte les condicions econòmiques per superar els límits que legalment puguen existir, en este supòsit, únicament serien modificades estes, adaptant-se als límits mencionats.

#### Secció cinquena. Comissió Paritaria

#### Article 14. Creació de la Comissió Paritaria

Es crea una Comissió Paritaria del conveni com òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, així com de vigilància en el compliment del conveni mencionat. Les seues funcions seran les següents:

1a. Interpretació en l'aplicació de la totalitat de les clàusules del conveni.

2a. Mediació en la totalitat dels problemes o qüestions que es deriven en la interpretació o aplicació del conveni, a més dels supòsits previstos concretament en el seu text.

3a. Conciliació facultativa en problemes individuals o col·lectius. En el supòsit de no aconseguir-se acord en la Comissió, s'elaborarà preceptivament un informe que se sotmetrà als procediments establerts en l'Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana de data 9 de maig del 2001, suscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Petita i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CC OO-PV).

4a. Vigilància en el compliment d'allò pactat.

A partir de la comunicación por escrito a la representación legal de los trabajadores, las empresas tendrán un plazo de 15 días para facilitar a los representantes de los trabajadores la documentación que se refiere en los párrafos anteriores y dentro de los 20 días siguientes, ambas partes deberán acordar la procedencia de la aplicación del presente procedimiento, manifestando en caso de desacuerdo, su discrepancia por escrito razonado a la Comisión Paritaria junto con la documentación.

En los supuestos de desacuerdo entre las partes, se deberá acudir obligatoriamente a la mediación establecida a través de la Comisión Paritaria del artículo 14 y desde la entrega de la documentación, la Comisión tendrá un plazo de 15 días para resolver. De persistir la discrepancia deberá evaucarse laudo arbitral conforme al artículo 15 del presente convenio.

En todo caso, los acuerdos alcanzados entre las partes sin necesidad de ningún tipo de intervención externa, deberán ser también remitidos a la Comisión Paritaria del convenio para que tengan plena validez.

El incumplimiento de cualquiera de los plazos o requisitos establecidos, impedirá acogerse a esta cláusula.

Los acuerdos alcanzados por los representantes legales de los trabajadores y las empresas, así como los laudos arbitrales, tendrán igual valor y serán plenamente ejecutivos.

#### Artículo 12. Denuncia convenio

Finalizado el periodo de vigencia del convenio se considerará automáticamente denunciado por las partes sin necesidad de comunicación previa. Ambas partes negociadoras del convenio se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio dos meses antes de la finalización del presente.

Si las negociaciones se prolongasen por plazo que excediera del de vigencia del convenio, las normas de éste mantendrán su vigencia hasta la aprobación del nuevo. Una vez aprobado el nuevo convenio, las condiciones económicas regirán desde el primer día de su vigencia.

#### Sección cuarta. Vinculación a la totalidad

#### Artículo 13. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por cualquier circunstancia fuese rechazado algún pacto del convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido, salvo en el caso de que afectase a las condiciones económicas por superar los límites que legalmente pudieran existir, en cuyo supuesto, únicamente las mismas serían modificadas, adaptándose a los citados límites.

#### Sección quinta. Comisión Paritaria

#### Artículo 14. Creación de la Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, así como de vigilancia en el cumplimiento del citado convenio. Serán sus funciones las siguientes:

1ª. Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

2ª. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven en la interpretación o aplicación del convenio, además de los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo.

3ª. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la comisión, se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de fecha 9 de mayo del 2001, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC OO-PV).

4ª. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

5a. Estudi de l'evolució de les relacions laborals entre les parts contractants.

6a. Aquelles altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

7a. Aquelles altres que li siguen conferides per disposició legal.

#### Funció de la Comissió

1é. La Comissió es reunirà a instància de qualsevol de les organitzacions representades, dins dels primers cinc dies de cada mes, i en el lloc designat com el seu domicili, i les parts s'hauran de posar d'acord sobre el dia i l'hora en què s'haurà de realitzar la reunió.

2n. La seu de la Comissió mencionada s'establix en els locals de l'Associació Empresarial del Sector, situada a València, al carrer del Mestre Bagant núm..21, amb independència que les parts de forma extraordinària decidisquen realitzar les reunions en altres locals prèviament concertats.

3r. La Comissió mencionada tindrà una composició paritària entre la representació empresarial i la social, el seu nombre total serà de vuit persones, correspondran quatre representants a la part empresarial i dos representants a cada un dels sindicats CC OO i UGT que componen la part social, com a firmants d'allò convingut.

4é. Respecte als vocals que formen la comissió, estos serán los que las partes aporten el día de la constitución de la Comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la Comisión negociadora del presente convenio.

5é. En primera convocatòria no es podrà actuar sense la presència de tots els vocals i de totes las vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatòria, el dia següent hábil, actuarà amb els que assistisquen i tindran vot únicamente los vocals presents.

6é. Quant a la presa d'acords per esta Comissió, d'acord amb les funcions establecidas en este conveni, estos s'adoptaran per majoria simple de cada una de les dues parts representades que la integren.

7é. En el funcionament de la Comissió Paritària, es tindrà en compte la interpretació establecida en el BOP número 93, de data 19 d'abril de 1996 per esta mateixa Comissió.

8é. Cada una de les parts representades en la Comissió, podrà designar assessors o asesores que no tindran vot però sí veu.

9é. La sol·licitud de convocatòria de la Comissió, es realitzarà per qualsevol de les parts i en funció de l'existència de sol·licituds a esta realitzades per empreses o treballadors del sector, dirigides a qualsevol de les organitzacions que la componen.

#### Article 15. Solució extrajudicial de conflictes

En els casos en què a pesar de la intervenció de la Comissió Paritària establecida en l'article 14 del vigent conveni, en matèria de mediació, romanga el desacord, estos podrán ser resueltos a través dels procedimientos establecidos en l'Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana de data 9 de maig del 2001, suscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Petita i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPY-MEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CC OO-PV).

## Capítol II Règim de treball

### Secció primera. Organització del treball

#### Article 16. Facultats de l'empresa

1) L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que serà responsable del seu ús davant de l'Estat. Sense minva de l'autoritat que correspon a l'empresa o als seus representants legals, els representants dels treballadors seran escoltats en tot allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball.

L'organització del treball comprén els punts que s'enllistaren a continuació, de forma no exhaustiva sinó merament enunciativa:

5a. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.

6a. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

7a. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

#### Funcionamiento de la comisión

1º. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días de cada mes, y en el lugar designado como su domicilio, poniéndose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrarse la reunión.

2º. La sede de la citada Comisión se establece en los locales de la asociación empresarial del sector, sita en Valencia, en la calle Maestro Bagant núm..21, con independencia de que las partes de forma extraordinaria decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

3º. La citada Comisión tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los sindicatos CC OO y UGT que componen la parte social, como firmantes de lo convenido.

4º. Respecto a los vocales que formen la comisión, éstos serán los que las partes aporten el día de la constitución de la Comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la Comisión negociadora del presente convenio.

5º. En primera convocatoria no se podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes.

6º. En cuanto a la toma de acuerdos por esta Comisión, con arreglo a las funciones establecidas en este convenio, éstos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos partes representadas que la integran.

7º. En el funcionamiento de la Comisión Paritaria, se tendrá en cuenta la interpretación establecida en el BOP número 93, de fecha 19 de abril de 1996 por esta misma Comisión.

8º. Cada una de las partes representadas en la Comisión, podrá designar asesores o asesoras que no tendrán voto pero sí voz.

9º. La solicitud de convocatoria de la Comisión, se realizará por cualquiera de las partes y en función de la existencia de solicitudes a la misma realizadas por empresas o trabajadores del sector, dirigidas a cualquiera de las organizaciones que la componen.

#### Artículo 15. Solución extrajudicial de conflictos

En los casos en que pese a la intervención de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 14 del vigente convenio, en materia de mediación, permanezca el desacuerdo, éstos podrán ser resueltos a través de los procedimientos establecidos en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de fecha 9 de mayo del 2001, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC OO-PV).

## Capítulo II Régimen de trabajo

### Sección primera. Organización del trabajo

#### Artículo 16. Facultades de la empresa

1) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma, no exhaustiva sino meramente enunciativa:

A. L'exigència de l'activitat normal i conseqüentment, del rendiment mínim establít.

B. L'adjudicació de les màquines, ferramentes i la resta d'elements necessaris per al desenrotllament de l'activitat del treballador i la treballadora.

C. La fixació dels índexs de deixalles i de la qualitat admissibles al llarg del procés de fabricació.

D. La vigilància sobre l'atenció i neteja de la maquinària, que haurà de dur-se a terme dins de la jornada de treball.

E. Efectuar, durant el període d'organització del treball, les modificacions en els mètodes d'este, tarifes, distribució del personal, canvi de funcions i variacions de les màquines i dels materials, que faciliten l'estudi comparatiu amb situacions de referència o l'estudi tècnic que es tracte.

F. La mobilitat i redistribució del personal d'acord amb les necessitats de l'organització i de la producció, respectant el salari professional aconseguit, sense perjudici de la seua formació professional i del necessari període d'adaptació.

G. Durant el període d'adaptació, quan este siga necessari, es respectarà al treballador o treballadora traslladada, el salari professional més els incentius que puga continuar percebent en el seu anterior lloc de treball.

H. Durant el termini de tres mesos, comptats a partir de la data d'acabament del període d'adaptació, quan este pertoque, es respectaran al treballador i a la treballadora les tarifes d'incentius del seu lloc de procedència, quan les dites tarifes siguin superiors a les que regisqueren en el seu nou lloc.

I. La implantació d'un sistema de remuneració per incentiu, si s'aplica només a una o diverses seccions, també seran d'aplicació per a aquelles altres que experimenten, com a conseqüència, un augment de la seua càrrega de treball per damunt de l'activitat normal.

J. S'adaptaran les càrregues de treball, rendiments i tarifes, a les noves condicions que resulten del canvi de mètodes operatòris, processos de fabricació, canvi de materials, màquines, o condicions tècniques d'estes.

K. Establir la fórmula que s'estime més idònia per al càlcul de retribucions.

L. Determinar el sistema a seguir per a obtindre rendiments superiors al normal que és, a nivell d'empresa, el mínim exigible.

M. Qualificar el treball d'acord amb qualsevol dels sistemes internacionalment admesos.

N. Aplicar un sistema de remuneració per incentius. Es podrà adoptar el que millor s'adapte a l'estructura funcional de l'empresa o tasca realitzada.

NY. Prohibir terminantment als seus productors la realització d'obra o treball per compte alié o propi, si estos són els propis de les activitats afectades pel conveni, ja que això suposaria acte de concorrència il·lícita en qualsevol dels dos supòsits.

O. Quan el rendiment d'un lloc de treball siga difícilment mesurable s'atindrà al que estableix en estos supòsits l'article 23 del present conveni.

2. El procediment per a la implantació per l'empresa del sistema d'organització del treball serà el següent:

a) Comunicar a la representació legal dels treballadors de l'empresa la decisió de modificar, en forma substancial, l'organització del treball, amb antelació suficient a la seua aplicació. Esta comunicació tindrà efecte per a la totalitat dels treballadors i de les treballadores de l'empresa.

b) L'experimentació de les noves tarifes tindrà un termini màxim de deu setmanes.

c) Demanar, una vegada finalitzat el període de prova, la conformitat o el desacord, razonat i per escrit, de la representació dels treballadors de l'empresa.

d) En el termini de deu dies comptats des de l'endemà de la recepció de l'escripció dels treballadors i de les treballadores, de conformitat amb les facultats que té l'empresa, esta decidirà sobre la implantació de les noves tarifes.

A. La exigencia de la actividad normal y consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido.

B. La adjudicación de las máquinas, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador y la trabajadora.

C. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

D. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

E. Efectuar, durante el período de organización del trabajo, las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones de las máquinas y de los materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

F. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación.

G. Durante el período de adaptación, cuando éste sea necesario, se respectará al trabajador o trabajadora trasladada, el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

H. Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando éste proceda, se respetarán al trabajador y a la trabajadora las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

I. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara sólo a una o varias secciones, también serán de aplicación para aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

J. Se adaptarán las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas, o condiciones técnicas de las mismas.

K. Establecer la fórmula que se estime más idónea para el cálculo de retribuciones.

L. Determinar el sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, el mínimo exigible.

M. Calificar el trabajo de acuerdo con cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.

N. Aplicar un sistema de remuneración por incentivos, pudiendo adoptar el que mejor se adapte a la estructura funcional de la empresa o tarea realizada.

Ñ. Prohibir terminantemente a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el convenio, por cuanto ello supondría acto de concurrencia ilícita en cualquiera de los dos supuestos.

O. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se estará a lo establecido en estos supuestos en el artículo 23 de este convenio.

2. El procedimiento para la implantación por la empresa del sistema de organización del trabajo será el siguiente:

a) Comunicar a la representación legal de los trabajadores de la empresa la decisión de modificar, en forma sustancial, la organización del trabajo, con antelación suficiente a su aplicación. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

b) La experimentación de las nuevas tarifas tendrá un plazo máximo de diez semanas.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo, razonado y por escrito, de la representación de los trabajadores de la empresa.

d) En el plazo de diez días a contar del siguiente al de la recepción del escrito de los trabajadores, de conformidad con las facultades que tiene la empresa ésta decidirá sobre la implantación de las nuevas tarifas.

e) Els treballadors i les treballadores, dins dels deu dies següents, podrán recórrer davant de la Direcció Provincial de Treball i Seguretat Social competent, contra la resolució de l'empresa, la qual haurà de remetre a aquella l'expedient complet per a la resolució que pertoquè.

f) Informar obligatoriament a cada treballador i treballadora, de l'especificació de les tasques assignades al seu lloc de treball, així com de la tarifa aplicable. En tot moment es tindrà a disposició del personal les tarifes aprovades.

g) Igual procediment s'aplicarà en els casos de revisió de tarifes o de mètodes operatoris que signifiquen modificació d'estes.

h) El manteniment de les tarifes i de l'organització del treball, proposats per l'empresa, fins i tot en el cas de disconformitat dels seus treballadors, expressada a través de la seua representació, és facultat d'aquella, que no podrà imposar sancions per este motiu, abans de la resolució de la Comissió Paritària o de l'Autoritat competente.

i) Si durant el període de prova s'obtenen activitats superiors a la normal, es pagaran d'acord amb les tarifes establides durant este, i s'haurà de regularitzar el total de les quantitats a percebre pel dit concepte, una vegada aprovades les tarifes.

#### Secció segona. Normes de productivitat

##### Article 17. Definicions

L'organització del treball tindrà en compte els principis i les definicions següents:

1r. Activitat normal en el treball és aquella que realitza un treballador o una treballadora mitjans, conscient de la seu responsabilitat, amb un esforç constant i raonable, sense excessiva fatiga física i mental, sense l'estímul d'una remuneració per incentiu, i davall d'una direcció competent. Esta activitat és la que, en els distints i més comuns sistemes de mesurament es correspon amb els índexs 100 i 60.

2n. Activitat òptima és la màxima que pot realitzar un treballador o una treballadora mitjans sense perjudici de la seu vida professional. Es correspon en els anteriors sistemes de mesurament amb els índexs 133 i 80.

3r. Quantitat de treball a activitat normal és la que efectua un treballador o una treballadora mitjans a activitat normal, inclòs el temps de recuperació.

4t. Rendiment normal és la quantitat de treball que una persona efectua en una hora a activitat normal.

5é. Rendiment óptim és la quantitat de treball que una persona realitza en una hora a activitat òptima.

6é. Temps màquina és el que empra una màquina a produir una quantitat de tasca en condicions tècniques determinades.

7é. Temps normal és l'invertit per un treballador o treballadora en una determinada operació, a activitat normal, sense incloure-hi el temps de recuperació.

8é. Treball lliure és aquell en què el treballador o treballadora pot realitzar l'activitat òptima durant tot el temps. La producció óptima en el treball lliure és la que es correspon amb el rendiment óptim.

9é. Treball limitat és aquell en què el treballador o treballadora no pot realitzar l'activitat òptima durant tot el seu temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equip, o les condicions del mètode operatori. A efectes de remuneració, els temps d'espera del treballador o de la treballadora deguts a qualsevol de les anteriors limitacions, seran pagats com si es treballara a activitat normal.

10é. En el treball limitat, la producció óptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el temps màquina, incrementat a la quantitat de treball a màquina parada, realitzat a activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències de màquina i equips.

e) Los trabajadores, dentro de los diez días siguientes, podrán recurrir ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social competente, contra la resolución de la empresa, la cual tendrá que remitir a aquella el expediente completo para la resolución que proceda.

f) Informar obligatoriamente a cada trabajador y trabajadora, de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como de la tarifa aplicable, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las tarifas aprobadas.

g) Igual procedimiento se aplicará en los casos de revisión de tarifas o de métodos operatorios que signifiquen modificación de éstas.

h) El mantenimiento de las tarifas y de la organización del trabajo, propuestos por la empresa, aun en el caso de disconformidad de los trabajadores de la misma, expresada a través de su mentada representación, es facultad de aquella, que no podrá imponer sanciones por este motivo, antes de la Resolución de la Comisión Paritaria o de la Autoridad competente.

i) Si durante el período de prueba se obtuvieran actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

#### Sección segunda. Normas de productividad

##### Artículo 17. Definiciones

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1º. Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un o una trabajador o trabajadora medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, y bajo una dirección competente. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 y 60.

2º. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador o una trabajadora medio sin perjuicio de su vida profesional. Se corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133 y 80.

3º. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un trabajador o trabajadora medio a actividad normal, incluido tiempo de recuperación.

4º. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora a actividad normal.

5º. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona realiza en una hora a actividad óptima.

6º. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

7º. Tiempo normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación, a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

8º. Trabajo libre es aquél en que el trabajador puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre es la que se corresponde con el rendimiento óptimo.

9º. Trabajo limitado es aquél en que el trabajador no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador o de la trabajadora debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

10º. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina, incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada, realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquina y equipos.

### Secció tercera. Rendiments.

#### Article 18. Rendiment pactat

El rendiment normal, que és el corresponent a una activitat normal, és el mínim exigible pactat per les parts a nivell d'empresa, i esta podrà determinar-lo en qualsevol moment, sense que no fer-lo signifique, ni puga interpretar-se, com a desistiment d'este dret.

Al dit rendiment normal corresindrà, com a remuneració, el salari conveni que es fixa en estos pactes.

Les empreses que a l'entrada en vigor del conveni tinguen mesurat el rendiment normal dels seus productors, podrán optar entre continuar amb els sistemes ja implantats o modificar-los, siempre de acuerdo con las normas siguientes:

A. Les primes i els incentius que es paguen en l'actualitat a rendiment normal, quedaran absorbts pel salari conveni fins al límit possible, respectant les condicions més beneficiosas existentes a l'entrada en vigor d'este.

B. En cas que el rendiment individualitzat dels llocs de treball siga difícilment medible, podrán ser establecidos por las empresas unos índices de producción basados, exclusivamente, en la mitjana de producción realizada por cada equipo, sección o conjunto de trabajadores que realicen una misma tarea.

C. Quan les peculiars característiques de l'organització del treball d'una empresa facen pràcticament impossible la individualització de tasques en qualsevol de les formes expressadas en l'apartat anterior, s'entendrà tot el personal de l'empresa com un sol equip.

D. Serà potestatiu per a les empreses calcular la mitjana de producció dineràriament, amb base en la de l'últim trimestre de qualsevol dels tres anys anteriors al de l'entrada en vigor del present conveni, o la seua mitjana aritmètica, emprant com a elements per al dit càlcul els corresponents al període objecte d'estudi, tenint en compte la revaloració de l'article i el temps treballat.

### Capítol III Condicions econòmiques

#### Secció primera. Conceptes retributius

##### Article 19. Salari base conveni

És la quantitat que es paga al treballador o a la treballadora els dies laborals i festius com a remuneració del rendiment pactat, és a dir, del normal a activitat normal, que és el mínim exigible, incloent en el concepte de dies festius, tant els diumenges com les festes laborals.

##### Article 20. Antiguitat

Els augmentos retributius per temps de servei en l'empresa consistiran en triennis del 3,5% (tres i mig per cent) sobre taula denominada «antiguitat consolidada», amb un límit màxim de sis triennis.

La base de càlcul sobre la qual aplicar el percentatge d'antiguitat, serà la columna definida com «Taula antiguitat consolidada», que apareix continguda en l'annex I del present conveni.

Els treballadors i les treballadores que en data 1 de maig de 1996 ja havien superat eixe límit màxim de 6 triennis, mantindran el seu nombre de triennis, amb caràcter no incrementable, no compensable ni absorbible per cap altre complement de conveni.

##### Article 21. Participació en beneficis

La participació en beneficis es fixa en el 10% (deu per cent) del salari conveni, incrementat si és el cas amb l'antiguitat, i comprèn tant els dies laborables com els festius, per 14 pagues a l'any que es pagaran en les dotze mensualitats i en les dues pagues extraordinàries.

##### Article 22. Gratificacions extraordinàries

Són les d'estiu i Nadal i consistixen:

1. Per al personal obrer i subalterno: cada una d'elles en trenta dies, a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.

### Sección tercera. Rendimientos.

#### Artículo 18. Rendimiento pactado

El rendimiento normal, que es el correspondiente a una actividad normal, es el mínimo exigible pactado por las partes a nivel de empresa, y ésta podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse, como dejación de este derecho.

A dicho rendimiento normal corresponderá, como remuneración, el salario convenio que se fija en estos pactos.

Las empresas que a la entrada en vigor del convenio tuvieran medido el rendimiento normal de sus productores, podrán optar entre seguir con los sistemas ya implantados o modificarlos, siempre de acuerdo con las siguientes normas:

A. Las primas e incentivos que se abonen en la actualidad a rendimiento normal, quedarán absorbidas por el salario convenio hasta el límite posible, respetando las condiciones más beneficiosas existentes a la entrada en vigor del mismo.

B. Caso de que el rendimiento individualizado de los puestos de trabajo sea difícilmente medible, podrán ser establecidos por las empresas unos índices de producción basados, exclusivamente, en el promedio de producción realizado por cada equipo, sección o conjunto de trabajadores que realicen una misma tarea.

C. Cuando las peculiares características de la organización del trabajo de una empresa hagan prácticamente imposible la individualización de tareas en cualquiera de las formas expresadas en el apartado anterior, se entenderá a todo el personal de la empresa como un solo equipo.

D. Será potestativo para las empresas calcular el promedio de producción dinerariamente, con base en la del último trimestre de cualquiera de los tres años anteriores al de la entrada en vigor del presente convenio, o su media aritmética, empleando como elementos para dicho cálculo los correspondientes al período objeto de estudio, teniendo en cuenta la revalorización del artículo y tiempo trabajado.

### Capítulo III Condiciones económicas

#### Sección primera. Conceptos retributivos

##### Artículo 19. Salario base convenio

Es la cantidad que se abona al trabajador o a la trabajadora los días laborales y festivos como remuneración del rendimiento pactado, es decir, del normal a actividad normal, que es el mínimo exigible, incluyendo en el concepto de días festivos, tanto los domingos como las fiestas laborales.

##### Artículo 20. Antigüedad

Los aumentos retributivos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en trienios del 3,5% (tres y medio por ciento) sobre tabla denominada «antigüedad consolidada», con un tope máximo de seis trienios.

La base de cálculo sobre la que aplicar el porcentaje de antigüedad, será la columna definida como «Tabla antigüedad consolidada», que aparece contenida en el anexo I de este convenio.

Los trabajadores y las trabajadoras que a fecha 1 de mayo de 1996 ya hubieren superado ese límite máximo de 6 trienios, mantendrán su número de trienios, con carácter no incrementable, no compensable ni absorbible por ningún otro complemento de convenio.

##### Artículo 21. Participación en beneficios

La participación en beneficios se fija en el 10% (diez por ciento) del salario convenio, incrementado en su caso con la antigüedad, comprendiendo tanto los días laborables como los festivos, por 14 pagas al año que se abonarán en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

##### Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Son las de verano y Navidad, consistiendo:

1. Para el personal obrero y subalterno: cada una de ellas en treinta días, a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

2. Per al personal administratiu, mercantil i tècnic no titulat: en trenta dies la d'estiu i en trenta la de Nadal, ambdues a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.

3. La d'estiu es pagarà entre el 15 i el 20 de juliol.

**Article 22 bis. Plus de nocturnitat.** Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la seua retribució establetida d'acord amb la categoria professional del treballador o de la treballadora, incrementada com a mínim en un 25% sobre tots els conceptes salariais.

#### Article 23. Incentiu o plus activitat

És la quantitat que podrà rebre el treballador o la treballadora en el cas que el seu rendiment siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible.

1r) Quan el rendiment aconseguit pel treballador o per la treballadora siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible, si excedeix d'este en un 25%, que pels sistemes més comuns de mesurament, el centesimal i el sexagesimal, es representen tècnicalement –125 o 75– percebrà, com a remuneració corresponent al dit excés de rendiment sobre el pactat, en concepte de Plus Activitat, una quantitat per dia laborable si es tracta de personal obrer, o mensual si de la resta de les categories professionals que queda reflectit en la taula de «Plus Activitat», en l'annex I.

2n) Quan l'excés sobre el rendiment normal no arriba al 25%, la quantitat a percebre serà proporcional al percentatge d'excés aconseguit, prenent com a base per a calcular-la l'assignada al dit 25% .

3r) Si es supera el 25%, s'aplicarà la mateixa regla de proporcionalitat.

4t) No obstant això, quan l'excés sobre el rendiment normal sobrepassa el 40% d'este, és a dir, quan representen més del 140% del rendiment normal les quantitats de treball obtingudes, les empreses podran revisar-lo, així com el sistema d'incentius establlits, siga quina siga la data de la seua determinació i estableciment, sense que no fer-lo signifique, ni puga interpretar-se com a desistiment d'este dret.

5é) Depenen uns d'altres tots els llocs de treball d'una empresa, el rendiment dels empleats administratius, mercantils, personal tècnic no titulat i subalterno, o de qualsevol altra categoria profesional, serà igual al rendiment mitjà obtingut pel personal obrer.

6é) Els treballadors i les treballadores, perceben l'import del Plus d'Activitat en la quantia que consta en la taula corresponent, amb fonament en la presumpció que aconseguixen el 25% d'excés sobre el rendiment normal, quan les empreses no tinguen mesurat este d'acord amb ells, o no hagen iniciat les actuacions necessàries a tal fi, o no hagen pactat el seu pagament, en estos dos casos, també d'acord amb ells.

No obstant això, les empreses que havent iniciat els tràmits de mesurament d'acord amb els seus treballadors i treballadores, si transcorreguts trenta dies naturals sense arribar a un acord amb ells no eleven a la Direcció Provincial del Ministeri de Treball i Seguretat Social l'expedient, perquè este organisme resolga les discrepcions, quedaran obligades, a partir del dit termini, al pagament del Plus d'Activitat en la quantia que corresponga, amb fonament en l'expressada presumpció.

El pacte per al seu pagament haurà de firmar-se en comisió mixta formada pel representant legal de l'empresa i els representants dels treballadors si n'hi ha, o entre aquell i els treballadors i les treballadores, si no n'hi ha.

7é) No obstant això, a les empreses que inicien les seues activitats amb personal assalariat en data posterior a l'entrada en vigor d'estos pactos, o siguen de nova creació, només se'ls podrà aplicar l'obligació establetida en el primer paràgraf de l'apartat anterior, quan hagen transcorregut quatre mesos des del començament de la seua activitat.

8é) L'obligació de pagament provinent de la presumpció establetida en l'indicat paràgraf primer de l'apartat 6) d'este article, s'extingirà en el moment que les empreses hagen mesurat el rendi-

2. Para el personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: en treinta días la de verano y en treinta la de Navidad, ambas a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

3. La de verano se abonará entre el 15 y el 20 de julio.

**Artículo 22 bis. Plus de nocturnidad.** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán su retribución establecida de acuerdo con la categoría profesional del trabajador o de la trabajadora, incrementada como mínimo en un 25% sobre todos los conceptos salariales.

#### Artículo 23. Incentivo o plus actividad

Es la cantidad que podrá recibir el trabajador o la trabajadora en el caso de que su rendimiento sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible.

1º) Cuando el rendimiento conseguido por el trabajador o por la trabajadora sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible, si excediese del mismo en un 25%, que por los sistemas más comunes de medición, el centesimal y el sexagesimal, se representan técnicamente –125 o 75– percibirá, como remuneración correspondiente a dicho exceso de rendimiento sobre el pactado, en concepto de Plus Actividad, una cantidad por día laborable si se trata de personal obrero, o mensual si del resto de las categorías profesionales que queda reflejado en la tabla de «Plus Actividad», en el anexo I.

2º) Cuando el exceso sobre el rendimiento normal no alcance el 25%, la cantidad a percibir sería proporcional al porcentaje de exceso conseguido, tomando como base para calcularla la asignada a dicho 25%.

3º) De superar el 25%, se aplicaría la misma regla de proporcionalidad.

4º) No obstante, cuando el exceso sobre el rendimiento normal rebasa el 40% del mismo, es decir, cuando representen más del 140% del rendimiento normal las cantidades de trabajo obtenidas, las empresas podrán revisar éste, así como el sistema de incentivos establecidos, sea cual fuere la fecha de su determinación y establecimiento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

5º) Dependiendo unos de otros todos los puestos de trabajo de una empresa, el rendimiento de los empleados administrativos, mercantiles, personal técnico no titulado y subalterno, o de cualquier otra categoría profesional, será igual al rendimiento medio obtenido por el personal obrero.

6º) Los trabajadores y las trabajadoras, percibirán el importe del Plus de Actividad en la cuantía que consta en la Tabla correspondiente, con fundamento en la presunción de que consiguen el 25% de exceso sobre el rendimiento normal, cuando las empresas no tengan medido éste de acuerdo con ellos, o no hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin, o no hayan pactado su pago, en ambos casos, también de acuerdo con los mismos.

No obstante, las empresas que habiendo iniciado los trámites de medición de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, si transcurridos treinta días naturales sin llegar a un acuerdo con los mismos no elevan a la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el Expediente, para que este organismo resuelva las discrepancias, quedará obligada, a partir de dicho plazo, al pago del Plus de Actividad en la cuantía que corresponda, con fundamento en la expresada presunción.

El pacto para su pago habrá de firmarse en comisión mixta formada por el representante legal de la empresa y los representantes de los trabajadores si los hay, o entre aquél y los trabajadores, si no los hay.

7º) No obstante, a las empresas que iniciaren sus actividades con personal asalariado en fecha posterior a la entrada en vigor de estos pactos, o sean de nueva creación, solamente se les podrá aplicar la obligación establecida en el primer párrafo del apartado anterior, cuando hayan transcurrido cuatro meses desde el comienzo de su actividad.

8º) La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el indicado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, se extinguirá en el momento las empresas hayan medido el rendimien-

ment normal o mínim exigible o hagen iniciat les actuacions necessàries a este fi o hagen pactat el pagament del Plus d'Activitat, sempre d'acord amb els seus treballadors i treballadores i en la forma indicada en estos pactes.

9é) En aquelles empreses en què en l'actualitat no estiguin mesurats els temps corresponents al rendiment normal o mínim exigible, per mitjà d'un sistema siga o no tècnic, es pactarà o mesurarà este entre l'empresa i els seus treballadors i treballadores, basant-se en el coneixement que ambdues parts tenen de la producció dels articles fabricats en l'empresa, és a dir, sense acomodar-se a sistemes tècnics.

10. Les empreses duran uns comunicats de treball on s'anotarà la producció aconseguida pel treballador o treballadora, a fi de valorar l'aconseguida per este, a l'efecte de satisfer-li, si és el cas el corresponent Plus d'Activitat. Els dits comunicats hauran de ser firmats pel treballador o treballadora després de verificar l'exactitud del seu contingut, amb lliurament d'una còpia firmada a este.

11. L'obligació de pagament provinent de la presumpció estableida en el ja mencionat paràgraf primer de l'apartat 6) d'este article, tampoc serà d'aplicació quan els treballadors, incomplint el que estableix respecte d'això, s'hagen negat a portar a terme els tràmits de mesurament o pacte del rendiment normal o mínim exigible amb l'empresa, i esta quedarà exonerada, no obstant la dita falta de mesurament, de la referida obligació de pagament.

12. Les empreses podrán limitar, reduir o suprimir els incentius, amb caràcter general, per equips, seccions o individualment, quan les finalitats perseguides pel sistema no puguen aconseguir-se a conseqüència de la careñça o disminució de treball en l'empresa, o quan per falta d'aptitud, atenció o interès dels seus productors, no facen el degut rendiment o perjudiquen la qualitat de la producció, sense perjudici de les altres mesures que sobre el cas es puguen adoptar. En tot cas amb un preavís de vuit dies.

13. Les empreses facilitaran al seu personal obrer sempre que la demanda i les necessitats de producció ho permeten, la quantitat de treball que faça possible aconseguir un rendiment superior al normal o mínim exigible el qual serà determinat conforme al que preveuen estos pactes.

#### Article 24. Estalls

A les empreses que tinguen convingut o convinguen amb els seus treballadors i treballadores la remuneració de la producció pel sistema d'estall, mentre el mantinguén, no els seran d'aplicació les normes d'este conveni sobre incentius. Els imports dels estalls experimentaran els mateixos increments que els fixats per als altres conceptes retributius, al pactar un nou conveni o revisar el vigent.

#### Article 25. Obligatorietat dels pactes

Els rendiments normals, els incentius, i els pactes referents al mesurament, establiment i pagament d'estos, duts a terme entre les empreses i els seus treballadors o treballadores, d'acord amb el que preceptua este conveni, seran vàlids i obligaran ambdues parts, sense necessitat de cap altre requisit formal.

#### Article 26. Hores extraordinàries

El pagament de les hores extraordinàries es realitzarà amb un increment del 75% sobre el salari base que corresponga a cada hora ordinària. Per això, es dividirà la retribució anual comprensiva del salari conveni, és a dir, la retribució del rendiment normal, més l'antiguitat, més la participació en beneficis, més les pagues extraordinàries, dividint entre el nombre d'hores de la jornada laboral ordinària anual estableida en el conveni. Esta fórmula servirà per al càlcul de l'hora ordinària base a aplicar el percentatge mencionat en el paràgraf anterior.

#### Article 27. Dietes

Quan per ordre de l'empresa el treballador o la treballadora estiga obligat a realitzar despeses de manutenció fora de l'empresa, els seran pagades per esta, amb justificació prèvia en les següents quantitats:

to normal o mínimo exigible o hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin o hayan pactado el pago del Plus de Actividad, siempre de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras y en la forma indicada en estos pactos.

9º) En aquellas empresas en las que en la actualidad no estén medidos los tiempos correspondientes al rendimiento normal o mínimo exigible, mediante un sistema sea o no técnico, se pactará o medirá el mismo entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras, con base en el conocimiento que ambas partes tienen de la producción de los artículos fabricados en la empresa, es decir, sin acomodarse a sistemas técnicos.

10. Las empresas llevarán unos partes de trabajo en los que se anotará la producción conseguida por el trabajador o trabajadora, al objeto de valorar la conseguida por el mismo, al efecto de satisfacerle, en su caso, el correspondiente Plus de Actividad. Dichos partes deberán ser firmados por el trabajador o trabajadora tras verificar la exactitud de su contenido, con entrega de una copia firmada al mismo.

11. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el ya citado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, tampoco será de aplicación cuando los trabajadores, incumpliendo lo establecido al respecto, se hayan negado a llevar a cabo los trámites de medición o pacto del rendimiento normal o mínimo exigible con la empresa, quedando exonerada ésta, no obstante dicha falta de medición, de la referida obligación de pago.

12. Las empresas podrán limitar, reducir o suprimir los incentivos, con carácter general, por equipos, secciones o individualmente, cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la careñça o disminución de trabajo en la empresa, o cuando por falta de aptitud, atención o interés de sus productores, no diesen el debido rendimiento o perjudicasen la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que sobre el caso se pudieran adoptar. En todo caso con un preaviso de ocho días.

13. Las empresas facilitarán a su personal obrero siempre que la demanda y las necesidades de producción lo permitan, la cantidad de trabajo que haga posible alcanzar un rendimiento superior al normal o mínimo exigible el cuál será determinado conforme a lo prevenido en estos pactos.

#### Artículo 24. Destajos

A las empresas que tengan convenido o convengan con sus trabajadores y trabajadoras la remuneración de la producción por el sistema de destajo, en tanto la mantengan, no les serán de aplicación las normas de este convenio sobre incentivos. Los importes de los destajos sufrirán los mismos incrementos que los fijados para los demás conceptos retributivos, al pactar un nuevo convenio o revisar el vigente.

#### Artículo 25. Obligatoriedad de los pactos

Los rendimientos normales, los incentivos, y los pactos referentes a la medición, establecimiento y pago de los mismos, llevados a cabo entre las empresas y sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con lo preceptuado en este convenio, serán válidos y obligarán a ambas partes, sin necesidad de ningún otro requisito formal.

#### Artículo 26. Horas extraordinarias

El abono de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 75% sobre el salario base que corresponda a cada hora ordinaria. Para ello, se dividirá la retribución anual comprensiva del salario convenio, es decir, la retribución del rendimiento normal, más la antigüedad, más la participación en beneficios, más las pagas extraordinarias, dividiendo entre el número de horas de la jornada laboral ordinaria anual establecida en el convenio, sirviendo ésta fórmula para el cálculo de la hora ordinaria base a aplicar el porcentaje referenciado en el párrafo anterior.

#### Artículo 27. Dietas

Cuando por orden de la empresa venga obligado el trabajador o trabajadora a realizar gastos de manutención fuera de la empresa, les serán abonados por ésta, previa justificación en las siguientes cantidades:

Mitja dieta: 8,92 €.  
Dieta completa: 17,79 €

Quantitats que seran pagades per l'empresa al treballador o treballadora, quan este o esta les merite.

#### Article 28. Premi de fidelització

Les empreses pagaran als treballadors amb deu o més anys d'antiguitat, que tenint l'edat que seguidament s'expressa, causen baixa, les quantitats següents: si causa baixa dins dels sis mesos següents al dia del compliment dels 60 anys d'edat, 1.394,71 euros dels 61 anys d'edat, 1.115,77 euros, dels 62 anys, 976,31 euros, dels 63 anys, 836,822 euros, i dels 64 anys, 697,35 euros.

Si causen baixa dins dels sis segons mesos a partir del dia de qualsevol dels complimentos d'edat, percebran la quantitat correspondiente al de l'edat següent, excepte en el cas que esta siga la de 65 anys, en què no es percebrà cap quantitat.

#### Capítol IV Contractació

##### Secció primera. Ingressos, període de prova i terminis de preavís

#### Article 29. Ingressos i períodes de prova

El període de prova en els contractes de treball, estarà determinat pel grup professional on es trobe el treballador o treballadora, distingint:

\* Grup professional segon: període de prova d'un mes.

\* Resta grups professionals: període de prova de tres mesos.

En el cas de contractacions temporals per temps igual o inferior a un mes, el període de prova no podrà ser superior a la meitat del temps per al qual el/la treballador/a va ser contractat.

Durant el dit període la resolució de la relació laboral, podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense preavís ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal del treballador durant el període de prova interromp el còmput d'este.

#### Article 30. Termini de preavís

Quan el treballador o la treballadora es propose cesar en el servei de l'empresa, haurà de comunicar el seu propòsit a esta, per escrit, amb una antelació mínima que per als distints grups professionals será la següent:

- Grup professional 1r i 2n quinze dies.
- Grup professional 3r i 4t un mes.

L'incompliment dels terminis de preavís assenyalats donarà lloc a una sanció equivalent a l'import dels dies de salari que falten per a completar el període de preavís que corresponga. L'empresa podrà descomptar l'import de la sanció de les meritacions que haja de satisfacer el treballador o treballadora en concepte de parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances.

##### Secció segona. Tipus de contracte

#### Article 31. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Este contracte té com a finalitat atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

Podrà tindre una duració màxima de 9 mesos dins d'un període de 12 mesos, comptats a partir del moment en què es produsquen les dites causes. Si es concerta per menys de 9 mesos, pot ser prorrogat per una única vegada per acord de les parts, però sense excedir la suma dels períodes contractats els 9 mesos i efectuar-se dins del període de 12 mesos de límit màxim.

En el cas que no es produïsca la renovació amb caràcter indefinit d'este contracte, s'indemnitzarà per l'empresa al treballador amb l'import d'un dia de salari per cada mes treballat, amb el límit màxim de 9 dies de salari per any de servei, o fracció en el cas que el treballador preste servis per temps inferior a un mes.

Media dieta: 8,92 €.  
Dieta completa.: 17,79 €.

Cantidades que serán abonadas por la empresa al trabajador o trabajadora, cuando éste o ésta las devenga.

#### Artículo 28. Premio de fidelización

Las empresas abonaran a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, cause baja, las siguientes cantidades: si causa baja dentro de los seis meses siguientes al día del cumplimiento de los 60 años de edad, 1.394,71 euros de los 61 años de edad, 1.115,77 euros; de los 62 años, 976,31 euros; de los 63 años, 836,82 euros; y de los 64 años, 697,35 euros.

Si causase baja dentro de los seis segundos meses a partir del día de cualquiera de los cumplimientos de edad, percibirá la cantidad correspondiente al de la edad siguiente, salvo en el caso de que esta sea la de 65 años, en que no se percibirá cantidad alguna.

#### Capítulo IV Contratación

##### Sección primera. Ingresos, período de prueba y plazos de preaviso

#### Artículo 29. Ingresos y periodos de prueba

El período de prueba en los contratos de trabajo, vendrá determinado por el grupo profesional en que se encuentre el trabajador o trabajadora, distinguiendo:

\* Grupo profesional segundo: período de prueba de un mes.

\* Resto grupos profesionales: período de prueba de tres meses.

En el caso de contrataciones temporales por tiempo igual o inferior a un mes, el período de prueba no podrá ser superior a la mitad del tiempo para la que el/la trabajador/a fue contratada.

Durante dicho período la resolución de la relación laboral, podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización.

La situación de incapacidad temporal del trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 30. Plazo de preaviso

Cuando el trabajador o trabajadora se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicar su propósito a la misma, por escrito, con una antelación mínima que para los distintos grupos profesionales será el siguiente:

- Grupo profesional 1º y 2º quince días.
- Grupo profesional 3º y 4º un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días de salario que faltaren para completar el período de preaviso que correspondiese, pudiendo la empresa descontar el importe de la sanción de los devengos que deba satisfacer el trabajador o trabajadora en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

##### Sección segunda. Tipos de contrato

#### Artículo 31. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circumstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Podrá tener una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de 9 meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 9 meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

En el supuesto de que no se produzca la renovación con carácter indefinido de este contrato, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de un día de salario por cada mes trabajado, con el tope máximo de 9 días de salario por año de servicio, o fracción en el caso que el trabajador preste servicios por tiempo inferior a un mes.

Si el lloc de treball susceptible d'este tipus de contracte és ocupat temporalment per un o diversos treballadors o treballadores durant un temps superior a 22 mesos en un període de 3 anys, el treballador que estiga ocupant eixe lloc i exercint l'activitat que li és pròpia, es convertirà en un treballador o treballadora fix, periòdic de caràcter discontinu en les mateixes condicions establides en l'article 35 del present conveni que regula este tipus de contracte i en els mínims establerts en ell.

#### Article 32. Contracte per a la formació

És objecte d'este contracte l'adquisició per la treballadora o pel treballador de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat de l'ofici amb el nivell d'oficial tercera.

Només poden ser contractats per esta modalitat, els majors de 16 anys i els menors de 21 anys i no podran haver exercit amb anterioritat el lloc de treball per al qual són contractats per un temps superior a 12 mesos.

El nombre màxim de contractes per a la formació per empresa estarà en funció del nombre de treballadors fixes en plantilla, amb la següent escala:

De 3 a 5 treballadors: 2 aprenents.

De 6 a 9 treballadors: 3 aprenents.

De 10 a 40 treballadors: 4 aprenents.

De 41 a 50 treballadors: 5 aprenents.

Resta: Conforme a Llei.

La duració d'estos contractes no podrà ser inferior a 6 mesos ni superior a 3 anys. Si el contracte per a la formació excedeix dels 2 anys, el treballador o la treballadora es convertirà automàticament en treballador o treballadora fix de plantilla, mantenint en el seu 3r any de vigència de contracte les condicions establides per al contracte per a la formació.

La jornada de treball efectiu en còmput global del contracte no podrà excedir del 85% de la jornada ordinària diària, i haurà d'haver un mínim del 15% de la jornada d'eixe còmput global de duració del contracte amb dedicació a la formació teòrica.

La formació teòrica podrà distribuir-se a discreció de l'empresa en règim de concentració o en règim d'alternança amb el temps de treball efectiu, sense que puga excedir una setmana sense que el treballador haja rebut docència almenys l'equivalent a un 15% d'una jornada ordinària diària.

Regirà el mateix període de prova que per al personal obrer integrat en el grup professional segon.

La retribució del treballador i de la treballadora contractat per a la formació és l'establida en la taula salarial de l'annex I del conveni, el dit import s'haurà d'adequar proporcionalment al temps de treball efectiu i per tant excloent-ne el temps que dedique a la formació teòrica.

#### Article 33. Contractes en pràctiques

Té com a finalitat facilitar l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats pels treballadors amb títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

Només són susceptibles d'este tipus de contracte els grups professionals on es troben adscrites les àrees funcionals pròpies del personal administratiu i mercantil. La duració del contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir d'1 any. La retribució serrà del 75% del salari fixat en conveni per a un treballador que exercisca el mateix o equivalent lloc de treball. El període de prova serà d'un mes tant per als titulats de grau mitjà com a superior.

#### Article 34. Contracte per obra o servici determinat

Té per objecte la realització d'obres o serveis propis de les activitats de patronistes, dissenyador i comptable. Tindran una duració màxima de 3 mesos per cada obra, servei o activitat.

Si el puesto de trabajo susceptible de este tipo de contrato fuese ocupado temporalmente por uno o varios trabajadores o trabajadoras durante un tiempo superior a 22 meses en un período de 3 años, el trabajador que viniera ocupando ese puesto y desempeñando la actividad que le es propia, se convertirá en un trabajador o trabajadora fija, periódico de carácter discontinuo en las mismas condiciones establecidas en el artículo 35 de este convenio que regula éste tipo de contrato y en los mínimos establecidos en el mismo.

#### Artículo 32. Contrato para la formación

Este objeto de este contrato la adquisición por la trabajadora o el trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio con el nivel de oficial tercera.

Sólo pueden ser contratados por esta modalidad, los/as mayores de 16 años y los/as menores de 21 años. No pudiendo haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses.

El número máximo de contratos para la formación por empresa estará en función del número de trabajadores / as fijos / as en plantilla, con la siguiente escala:

De 3 a 5 trabajadores / as: 2 aprendices.

De 6 a 9 trabajadores / as: 3 aprendices.

De 10 a 40 trabajadores / as: 4 aprendices.

De 41 a 50 trabajadores / as: 5 aprendices.

Resto: Conforme a Ley.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Si el contrato para la formación excediera de los 2 años, el trabajador o la trabajadora se convertirá automáticamente en trabajador o trabajadora fija de plantilla, manteniendo en su 3º año de vigencia de contrato las condiciones establecidas para el contrato para la formación.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo global del contrato no podrá exceder del 85% de la jornada ordinaria diaria, debiendo existir un mínimo del 15% de la Jornada de ese cómputo global de duración del contrato con dedicación a la formación teórica.

La formación teórica podrá distribuirse a discreción de la empresa en régimen de concentración o en régimen de alternancia con el tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda exceder una semana sin que el trabajador haya recibido docencia al menos el equivalente a un 15% de una jornada ordinaria diaria.

Regirá el mismo período de prueba que para el personal obrero integrado en el grupo profesional segundo.

La retribución del trabajador/a contratado/a para la formación es la establecida en la tabla salarial del anexo I del convenio, debiendo adecuarse dicho importe proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo y por tanto excluyendo el tiempo que dedique a la formación teórica.

#### Artículo 33. Contratos en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

Sólo son susceptibles de éste tipo de contrato los grupos profesionales donde se encuentren adscritas las áreas funcionales propias del personal administrativo y mercantil. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Siendo la retribución del 75% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El período de prueba será de un mes tanto para los titulados de grado medio como superior.

#### Artículo 34. Contrato por obra o servicio determinado

Tiene por objeto la realización de obras o servicios propios de las actividades de patronistas, diseñador y contable. Tendrán una duración máxima de 3 meses por cada obra, servicio o actividad.

### Article 35. Contracte a temps parcial i contracte fix-discontinu de dates incertes

A) En el contracte de treball a temps parcial previ acord exprés empresa-treballador podran pactar-se un nombre d'hores complementàries que no excedisca d'un 60% de les hores ordinàries contractades, sense que en cap cas es puga superar el nombre màxim d'hores establiti en el conveni.

B) El contracte fix-discontinu de dates incertes es regirà segons el que estableix l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors i amb les següents condicions:

La seu jornada mínima anual serà de 90 dies, de tal forma que es garantirà al treballador l'alta a jornada completa estos 90 dies l'any natural.

El contracte es formalitzarà per escrit, amb indicació dels mesos en què puga ser alta o baixa de l'empresa sobre la base de ritmes històrics o previsibles de l'activitat de l'empresa.

Les empreses estableiran llistes, per llocs de treball de les treballadores o dels treballadors afectats per esta modalitat contractual, als efectes de determinar l'ordre de crida d'estos per a cada lloc de treball, estes llistes es formalitzaran per escrit i el preavís per a la crida del treballador o treballadora s'haurà de realitzar com a mínim amb una antelació de 10 dies. En el cas que el treballador o treballadora no acudisca a la crida, sense justa causa, es produirà la baixa automàtica de la llista i s'extingirà el contracte a tots els efectes. De la llista i de l'escrit de crida es donarà trasllat als representants dels treballadors en l'empresa.

L'empresa comunicarà per escrit la conclusió anual de la temporada. En els mesos que en el contracte s'indiquen com de reincorporació, l'empresa haurà de notificar la no-incorporació com a mínim amb 10 dies d'antelació, si esta manca de treball, a fi de documentar la tramitació del procediment adequat per al treballador en eixe cas.

No es computaran a efectes d'antiguitat els períodes d'inactivitat del treballador o treballadora.

### Article 36. Jubilació

S'estableix la jubilació forçosa a partir dels 64 anys, sempre que els treballadors afectats tinguen cobert el període de carencia suficient per a causar tal dret. L'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball amb un altre/a treballador o treballadora en situació de desocupació i quedrà obligada a mantindre coberta com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a complir els 65 anys, sense que el treballador o la treballadora substituït haja de tindre necessàriament la mateixa categoria professional que el substituït.

### Article 37. Contracte de relleu

Igualment es pacta la jubilació parcial als 62 anys, amb aplicació del que determina l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors sempre que l'empresa contracte a temps parcial per mitjà de contracte de relleu a un treballador o treballadora desocupat, durant el temps que el treballador o treballadora complisca els 65 anys i accedisca a la jubilació definitiva i total.

### Article 38. Incentivació i foment de la contractació indefinida

Totes les persones afectades pel present conveni que estiguin ocupades a través de contractes de duració determinada o temporal podran, de mutu acord amb l'empresa, convertir-los en contractes de treball per al foment de la contractació indefinida en les condicions i amb els beneficis previstos en la llei.

### Article 38 bis. Obligacions empresarials en matèria de contractes i subcontractes

En el cas de subcontractació d'activitats industrials corresponents a la mateixa activitat de l'empresa principal, es tindrà en compte el que s'assenyala a continuació, així com la legislació general aplicable al cas.

Quan l'activitat subcontractada es duu a terme en el mateix centre de treball, l'empresa assumix una responsabilitat solidària amb l'empresa subcontractista en relació amb el compliment en esta de

### Artículo 35. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas

A) El contrato de trabajo a tiempo parcial previo acuerdo expreso empresa-trabajador podrán pactarse un número de horas complementarias que no exceda de un 60% de las horas ordinarias contratadas, sin que en ningún caso se pueda superar el número máximo de horas establecido en el convenio.

B) El contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas se regirá según lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes condiciones:

Su jornada mínima anual será de 90 días, de tal forma que se garantizará al trabajador el alta a jornada completa estos 90 días en el año natural.

El contrato se formalizará por escrito, con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja de la empresa sobre la base de ritmos históricos o previsibles de la actividad de la empresa.

Las empresas establecerán listas, por puestos de trabajo de las trabajadores o trabajadoras afectadas por esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada puesto de trabajo, estas listas se formalizarán por escrito y el preaviso para el llamamiento del trabajador o trabajadora se deberá realizar como mínimo con una antelación de 10 días. En caso de que el trabajador o trabajadora no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática de la lista, extinguéndose el contrato a todos los efectos. De la lista y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada. En los meses que en el contrato se indican como de reincorporación, la empresa deberá notificar la no-incorporación como mínimo con 10 días de antelación, si esta careciera de trabajo, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado para el trabajador en ese caso.

No se computará a efectos de antigüedad los períodos de inactividad del trabajador o trabajadora.

### Artículo 36. Jubilación

Se establece la jubilación forzosa a partir de los 64 años, siempre que los trabajadores afectados tengan cubierto el periodo de carencia suficiente para causar tal derecho. La empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro / a trabajador o trabajadora en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta cumplir los 65 años, sin que el trabajador o la trabajadora sustituida deba tener necesariamente la misma categoría profesional que el sustituido.

### Artículo 37. Contrato de relevo

Igualmente se pacta la jubilación parcial a los 62 años, con aplicación de lo que determina el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores siempre que la empresa contrate a tiempo parcial mediante contrato de relevo a un trabajador o trabajadora desempleada, durante el tiempo que el trabajador o trabajadora cumpla los 65 años y acceda a la jubilación definitiva y total.

### Artículo 38. Incentivación y fomento de la contratación indefinida

Todas las personas afectadas por este convenio que estuvieran empleadas a través de contratos de duración determinada o temporal podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, convertir los mismos en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones y con los beneficios previstos en la ley.

### Artículo 38 bis. Obligaciones empresariales en materia de contratas y subcontractas

En el supuesto de subcontractación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación así como a la legislación general aplicable al supuesto.

Cuando la actividad subcontractada se desarrolla en el propio centro de trabajo la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontractista en relación con el cumplimiento en ésta de las

les condicions laborals (salaris, condicions de treball i de salut i seguretat) fixades en este conveni. En este cas, l'empresa assumix a més l'expresa responsabilitat de coordinar les activitats de preventió de riscos establecida en l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, examinant a més amb els representants dels treballadors del desenvolupament d'esta obligació.

Quan l'activitat a què fa referència el paràgraf primer no es duu a terme en el mateix centre de treball de l'empresa subcontractant, sinó en el de l'empresa subcontractista, la primera s'obliga a vetlar perquè la segona aplique correctament les disposicions del primer capítol, i donar compte d'esta funció als representants dels treballadors.

## Capítol V Règim de treball

### Secció primera. Jornada de treball

#### Article 39. Jornada de treball

Per a l'any 2004 queda establecida la jornada ordinària màxima anual en 1.796 hores anuals de treball efectiu referides a cada treballador o treballadora.

Per a l'any 2005 queda establecida la jornada ordinària màxima anual en 1.792 hores anuals de treball efectiu referides a cada treballador o treballadora.

#### Article 40. Ordenació anual de la jornada

A fi d'adecuar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'establix una flexibilitat de la jornada a instància de l'empresa i vinculant per al treballador o la treballadora, que es regularà de la següent forma:

1r. La distribució de la jornada en cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu cada any, a l'inici de l'any natural o de cada campanya.

2n. L'empresa podrà, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu i/o productiu, variar la distribució de la jornada, incrementant-la sense sobrepassar els límits que com a jornada ordinària anual està establecida en l'article anterior ni la jornada màxima diària que està establecida en 9 hores, o bé reduir-la per a respectar els màxims anuals establits en el present conveni.

3r. La reducció de la jornada no implicarà minva de salari; l'increment de la jornada es compensarà amb períodes de descans.

4t. Els descansos compensatoris es gaudiran en els períodes de menor treball i sempre dins de l'any natural.

5é. Procedrà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o amb posterioritat al temps de major càrrega de treball.

6é. Queden suprimides les hores extraordinàries sempre que hi haja la flexibilitat de la jornada exposada. En cas de no aplicació de la flexibilitat de la jornada exposada, quedaran subsistents les hores extraordinàries, amb els màxims establits en llei.

7é. Els descansos compensatoris es gaudiran en els períodes de menor treball en les empreses del sector i sempre abans del 31 de desembre de cada any, les hores d'excés s'acumularan per a descansar en dies complets o la seua fracció.

#### Article 41. Vacances

1) El període anual de vacances retribuïdes serà de 30 dies naturals per a tot el personal de les quals es podran gaudir 21 dies interromputs en el període comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, excepte acord contrari en l'empresa.

2) Este període es concedirà al personal que porte, com a mínim, un any al servici de l'empresa.

3) Els treballadors o treballadores, que en iniciar-se l'època de gaudi, porten menys d'un any al servici de l'empresa, tindran dret al període corresponent al mateix temps que porten treballant.

4) Si l'empresa concedix les vacances en bloc a tot el seu personal i procedix al tancament del seu centre de treball, els treballadors i les treballadores que porten menys d'un any al servici de l'empre-

condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de preventión de riesgos establecida en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de ésta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero no se desarrolla en el propio centro de trabajo de la empresa subcontractante, sino en el de la empresa subcontractista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones del presente capítulo, dando cuenta de ésta función a los representantes de los trabajadores.

## Capítulo V Régimen de trabajo

### Sección primera. Jornada de trabajo

#### Artículo 39. Jornada de trabajo

Para el año 2004 queda establecida la jornada ordinaria máxima anual en 1.796 horas anuales de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora.

Para el año 2005 queda establecida la jornada ordinaria máxima anual en 1.792 horas anuales de trabajo efectivas referidas a cada trabajador o trabajadora.

#### Artículo 40. Ordenación anual de la jornada

Con el fin de adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de la jornada a instancia de la empresa y vinculante para el trabajador o la trabajadora, que se regulará de la siguiente forma:

1º. La distribución de la jornada en cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo cada año, al inicio del año natural o de cada campaña.

2º. La empresa podrá alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo variar la distribución de la jornada, incrementándola sin sobrepassar los límites que como jornada ordinaria anual viene establecida en el artículo anterior ni la jornada máxima diaria que viene establecida en 9 horas, o bien reducirla para respetar los máximos anuales establecidos en este convenio.

3º. La reducción de la jornada no implicará merma de salario; el incremento de la jornada se compensará con períodos de descanso.

4º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo y siempre dentro del año natural.

5º. Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al tiempo de mayor carga de trabajo.

6º. Quedan suprimidas las horas extraordinarias siempre que exista la flexibilidad de la jornada expuesta. En caso de no aplicación de la flexibilidad de la jornada expuesta, quedaran subsistentes las horas extraordinarias, con los máximos establecidos en ley.

7º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo en las empresas del sector y siempre antes del 31 de diciembre de cada año, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos o su fracción.

#### Artículo 41. Vacaciones

1) El período anual de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales para todo el personal de las cuales se podrá disfrutar 21 días interrumpidos en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre de cada año, salvo acuerdo contrario en la empresa.

2) Este período se concederá al personal que lleve, como mínimo, un año al servicio de la empresa.

3) Los trabajadores o trabajadoras, que al iniciarse la época de disfrute, lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al período correspondiente al tiempo que lleven trabajando.

4) De conceder la empresa las vacaciones en bloque a todo su personal y proceder al cierre de su centro de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la

sa, gaudiran del període complet, si bé perceben, únicament, la retribució corresponent al període que, d'acord amb allò que s'ha establert, tinguen dret a gaudir, i romanen en alta en la seguretat social tot el període de gaudi de vacances.

5) Si les vacances es concedixen per torns, per a designar el personal que haja de formar part de cada un d'ells, s'establirà un ordre rotatori subordinat exclusivament als grups professionals, a fi que la plantilla que quede en l'empresa, reduïda quant al nombre, siga homogènia pel que fa a la seua estructura funcional, amb la plantilla total.

6) Les vacances, que hauran d'iniciar-se sempre en dilluns, seran retribuïdes amb el salari corresponent a activitat normal, és a dir, amb el salari conveni més l'antiguitat si és el cas i la participació en beneficis, incrementat amb la quantitat resultant d'amitjanar el Plus d'Activitat diari meritat pel treball durant les tretze setmanes anteriors a la que comence a gaudir-les.

7) La coincidència del període de gaudi de vacances amb el període de suspensió del contracte per part, adopció o acolliment previst en l'art. 48 de l'Estatut dels Treballadors, donarà dret al treballador a gaudir dels dits dies coincidents en altres dates, que seran convinents amb l'empresa.

#### Article 42. Permisos i excedències

S'atindrà al que disposa l'Estatut dels Treballadors i les normes que el modifiquen o aclarisquen.

En allò concret entre altres aspectes en permisos retribuïts seran:

– Dos dies pel naixement de fill o filla o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

– Excedència per a l'atenció de filles i fills: els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptat des de la data de naixement o si és el cas de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà fi al que s'estava gaudint. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret.

– Excedències per a l'atenció de familiars: també tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a un any, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència recollida en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, s'estava gaudint.

Durant tot el període d'excedència, regulada en els apartats 3 i 4, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i que el temps del seu gaudi siga computat a efectes d'antiguitat, així mateix tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de reincorporació.

Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de sis anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

empresa, disfrutarán del período completo, si bien percibirán, únicamente, la retribución correspondiente al período que, con arreglo a lo establecido, tuviera derecho a disfrutar, permaneciendo en alta en la seguridad social todo el período de disfrute de vacaciones.

5) Si las vacaciones se concedieran por turnos, para designar al personal que haya de formar parte de cada uno de ellos, se establecerá un orden rotatorio subordinado exclusivamente a los grupos profesionales, a fin de que la plantilla que quede en la empresa, reducida en cuanto al número, sea homogénea en lo que respecta a su estructura funcional, con la plantilla total.

6) Las vacaciones, que deberán iniciarse siempre en lunes, serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, es decir, con el salario convenio más la antigüedad en su caso y la participación en beneficios, incrementado con la cantidad resultante de promediar el Plus de Actividad diario devengado por el trabajo durante las trece semanas anteriores a la que comience a disfrutarlas.

7) La coincidencia del período de disfrute de vacaciones con el período de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho al trabajador a disfrutar de dichos días coincidentes en otras fechas, que serán convenidos con la empresa.

#### Artículo 42. Permisos y excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo modifiquen o aclaran.

En lo concreto entre otros aspectos en permisos retribuidos serán:

– Dos días por el nacimiento de hijo o hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

– Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

– Excedencias para el cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute sea computado a efectos de antigüedad, así mismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de reincorporación.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada recollida en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

## Capítol VI Grups professionals

### Article 43. Grups professionals

#### Grup professional 1r. Subalterns

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són pròpies de l'ofici de la Marroquineria, però que són comunes en totes les empreses del sector. En general són tasques de caràcter manual o de vigilància, que no requerixen cap precisió, que s'executen segons instruccions concretes, clarament establides, que requerixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'occasional d'un període d'adaptació.

Les antigues categories professionals que quedarien descrites en este grup professional són les següents especialitats professionals:

**Magatzemista.** És qui en els magatzems de productes auxiliars i la resta de materials necessaris cuida de la seua recepció, ordenació i despatx, registrant el moviment hagut durant la jornada en els llibres corresponents.

**Allistador.** És qui anota les faltes d'assistència i puntualitat, les hores extraordinàries i els treballs realitzats pel personal, i transmet les dites anotacions a l'oficina corresponent.

**Ordenança.** És qui amb elementals coneixements i responsabilitat realitza encàrrecs, recepció i llurament de correspondència i documents, cuidarà dels accessos a la fàbrica o locals propis de l'empresa realitzant funcions de custòdia i vigilància, i podrà efectuar en les oficines treballs d'índole elemental per ordre específica dels seus superiors.

**Kofer.** És qui estant en possessió del necessari permís de conducció, té al seu càrrec el maneig dels camions, cotxes, tractors i la resta de vehicles propietat de l'empresa. És la persona responsable del vehicle posat a la seua disposició, mentre estiga treballant amb ell.

**Grum o ordinari.** És qui, mancant dels elementals coneixements sobre els encàrrecs, la tramitació de documents i els treballs de l'oficina, per raó de la seua edat compresa entre els 16 als 18 anys, desconegà la transcendència de la seua gestió per a l'empresa i per tant tinga una responsabilitat limitada sobre els resultats, realitza les mateixes funcions que l'ordenança

#### Grup Professional 2n. Personal obrer

Este grup engloba una sèrie d'activitats que són pròpies i específiques del sector de la marroquineria. L'enquadrament dels treballadors i les treballadores inclosos en el present grup serà el resultat de la conjunta ponderació dels següents factors: coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

Este grup es dividirà al seu torn en diferents nivells, que també es dividiran en distintes categoria professionals.

**Nivell 1.** Funcions consistentes en operacions que s'executen de forma autònoma, que exigixen habitualment iniciativa per part dels treballadors o treballadores que els exercisen, i comporten, davall supervisió, la seua responsabilitat, confeccionant i desenrotllant projectes complets segons instruccions.

**Oficial de 1a.** És la persona que executa qualsevol dels treballs propis de la marroquineria que es duen a terme en l'empresa amb qualsevol tipus de productes o matèria primera que s'hi utilitzen i que coneixent tots i cada un dels processos de fabricació és capaç

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## Capítulo VI Grupos profesionales

### Artículo 43. Grupos profesionales

#### Grupo profesional 1º. Subalterno

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la Marroquinería, pero que son comunes en todas las empresas del sector. En general son tareas de carácter manual o de vigilancia, que no requieren ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Las antiguas categorías profesionales que quedarían descritas en este grupo profesional son las siguientes especialidades profesionales:

**Almacenero.** Es quien en los almacenes de productos auxiliares y demás materiales necesarios cuida de su recepción, ordenación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes.

**Listero.** Es quien anota las faltas de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias y trabajos realizados por el personal, transmitiendo dichas anotaciones a la oficina correspondiente.

**Ordenanza.** Es quien con elementales conocimientos y responsabilidad realiza encargos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, cuidará de los accesos a la fábrica o locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia, pudiendo efectuar en las oficinas trabajos de índole elemental por orden específica de sus superiores.

**Kofer.** Es quien estando en posesión del necesario permiso de conducción, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, tractores y demás vehículos propiedad de la empresa. Es la persona responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

**Botones o recadero.** Es quien, careciendo de los elementales conocimientos sobre los encargos, tramitación de documentos y trabajos de la oficina, por razón de su edad comprendida entre los 16 a los 18 años, desconozca la trascendencia de su gestión para la empresa y por lo tanto tenga una responsabilidad limitada sobre los resultados, realizando las mismas funciones que el ordenanza

#### Grupo profesional 2º. Personal obrero

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. El encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el presente grupo será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas categoría profesionales.

**Nivel 1.** Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

**Oficial de 1ª.** Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de la marroquinería que se desarrollan en la empresa con cualquier tipo de productos o materia prima que se utilicen en la misma y que conociendo todos y cada uno de los procesos de

de començar i acabar qualsevol peça, fins i tot aquelles que per la seu qualitat o la noblesa dels materials emprats suposen especial gust i delicadesa en el seu acabat i presentació, cada un en la seu especialitat i en el temps adequat.

Coneixement: màxim

Iniciativa: màxim

Autonomia: màxim

Responsabilitat: màxim

Comandament: màxim

Complexitat: màxim

Tallador de pell de 1a. És la persona, que partint d'un patró és capaç de tallar amb la màxima perfecció i aprofitament qualsevol classe de pell, incloses les de rèptil.

Ganiveter de 1a. És la persona, que a mà o mecànicament, rebaixa amb el màxim aprofitament i mínima deixalla, tota classe de pells, incloses les exòtiques.

Muntador de 1a en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És la persona, que coneixent a la perfecció els processos de fabricació d'estes especialitats, és capaç de començar i acabar amb la màxima perfecció, qualsevol peça, fins i tot aquelles que per la seu qualitat o la noblesa dels materials emprats suposen especial gust i delicadesa en el seu acabat i presentació.

Maquinista de 1a. Són les persones capaces de cosir amb qualsevol dels tipus de màquines emprades en estes indústries qualsevol peça, en qualsevol material, amb la màxima perfecció.

Muntador de 1a en marroquineria, cinturons, corretes de rellotge, etc., – És la persona, que rebent les peces de tall o cosides pròpies d'estes especialitats, és capaç de muntar-les i allistar-les fins i tot aquelles confeccionades amb les pells més fines i els materials més delicats, col·locant amb la major perfecció els tancaments i les embocadures.

Nivell 2n. Funcions consistentes en l'execució d'operacions que encara que es realitzen davall instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques per a complir correctament les cometidos, i s'ha de tindre una notòria experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 2a. És la persona que executa els mateixos treballs que els o les oficials de 1a, amb la suficient correcció i eficàcia, encara que sense arribar a la perfecció exigible a ells o elles.

Coneixements i experiència: màxim.

Iniciativa: mitjana.

Autonomia: mitjana.

Responsabilitat: mitjana.

Comandament: mitjana.

Complexitat: màxim.

Tallador de pell de 2a. Són els que executen els mateixos treballs que els o les de 1a. Però sense la perfecció exigible a ells o elles.

Ganiveter de 2a. És qui fa els mateixos treballs que els o les de 1a. però sense arribar a la perfecció exigible a ells o elles.

Muntador de 2a. en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És qui fa els mateixos treballs que els o les de 1a. però sense arribar a la perfecció exigible a ells o elles.

Maquinista de 2a. Són els que realitzen els mateixos treballs que els o les de 1a però sense la perfecció exigible a ells o elles.

Muntadors de 2a. en marroquineria, cinturons, corretes de rellotge, etc.,– Executen els mateixos treballs que els o les de 1a però sense arribar a la perfecció exigible a ells. o elles

Nivell 3r. Són funcions consistentes en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, que requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques sense que els siga exigible una contrastada experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 3a. És la persona que havent realitzat i acabat l'aprenentatge i havent adquirit un nivell òptim en l'execució, no ha aconseguit encara ni els coneixements ni la pràctica indispensables per a efectuar els treballs exigibles a l'oficial de 2a.

Coneixements: mínim.

Iniciativa: manca.

Autonomia: manca.

Responsabilitat: mitjana.

fabricación de la propia es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aun aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Conocimiento: máximo

Iniciativa: máximo

Autonomía: máximo

Responsabilidad: máximo

Mando: máximo

Complejidad: máximo

Cortador de piel de 1a. Es la persona, que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel, incluidas las de reptil.

Chiflador de 1a. Es la persona, que a mano o mecánicamente, rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio, toda clase de pieles, incluidas las exóticas.

Montador de 1a en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es la persona, que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de éstas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza, aun aquéllas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1a. Son las personas capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleadas en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Montador de 1a en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc., – Es la persona, que recibiendo las piezas de corte o cosidas propias de estas especialidades, es capaz de montarlas y alistarlas aun aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres y las boquillas.

Nivel 2º. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 2a. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que los o las oficiales de 1a, con la suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Conocimientos y experiencia: máximo

Iniciativa: medio

Autonomía: medio

Responsabilidad: medio

Mando: medio

Complejidad: máximo

Cortador de piel de 2a. Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1a. Pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Chiflador de 2a. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1a. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Montador de 2a. en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1a. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Maquinista de 2a. Son quienes realizan los mismos trabajos que los o las de 1a pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Montadores de 2a. en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc.,– Ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1a pero sin llegar a la perfección exigible a ellos. o ellas

Nivel 3º. Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que le sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 3a. Es la persona que habiendo realizado y terminado el aprendizaje y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún ni los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles al oficial de 2a.

Conocimientos: mínimo

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: medio

Comandament:manca.

Complexitat:mínim.

Nivell 4t. Es referix a la persona obrer que executa operacions segons instruccions concretes, clarament estableties, amb un alt grau de dependència que requerixen preferentment esforç fisic i/o una mínima atenció i no necessiten una formació concreta

Especialista. Són els operaris que realitzen treballs auxiliars per als quals no cal un període d'aprenentatge però si un període de pràctica i adaptació i és capaç de realitzar, els següents treballs: tancador, tallador de folres, folrador, encolador, soldador, premsador, encunyador i altres anàlegs per la seua funció als mencionats, tots ells amb la major perfecció i rendiment.

Coneixement i experiència:mínim

Iniciativa:manca

Autonomia:manca

Responsabilitat:mitjana

Comandament:manca

Complexitat:mínim

Peó. És el productor que executa treballs per als que no es requereix cap preparació, ni coneixements teòrics ni pràctics de cap classe, sinó només l'aportació del seu esforç fisic i que no exigen més condició que l'atenció.

Coneixement i experiència:manca

Iniciativa:manca

Autonomia:manca

Responsabilitat:mínim

Comandament:manca

Complexitat:manca

Aprendent-conveni. Són aprenents les persones majors de setze anys d'edat i menors de vint-i-un, que al mateix temps que treballen adquirixen els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici en la indústria de la pell.

Durant el període d'aprenentatge, l'aprenent haurà de practicar en totes i cada una de les màquines de què es componga la seua secció, per a poder aconseguir la categoria d'oficial de tercera.

Supeditant la quantitat i el rendiment en el treball a la qualitat de l'obra realitzada i a l'ensenyament efectiu d'un ofici, que constitueix la raó de ser de l'aprenentatge, assenyaladament es descarta la pràctica d'incentius individuals que exigisquen un rendiment no apte per a les condicions físiques i l'experiència professional de l'aprenent; de mode correlatiu, l'aprenent haurà d'aportar l'esforç i interès necessari a la seua formació professional i accés a la categoria superior.

La duració de l'aprenentatge serà de tres anys, durant este temps l'aprenent percebrà el salari establít en les taules salarials de l'annex I.

Treballadors contractats per a la formació. Són els productors o les productores que segons el contracte que regula les seues relacions laborals amb l'empresa, s'obliguen a aprendre l'ofici i l'empresa al mateix temps que utilitzà el seu treball, igualment s'obliga a ensenyar-los les habilitats i els coneixements necessaris per a la seua completa formació professional. La seua regulació està estableida en l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb l'article 32 del present conveni col·lectiu.

#### Grup Professional 3r. Personal administratiu i mercantil

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són específiques de l'ofici, però que són comunes de totes les empreses del sector. En general són les activitats de caràcter administratiu i mercantil pròpies de tota empresa, com la redacció de correspondència comercial, el càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, la recepció i tramitació de comandes, les propostes de contestació, els informes de comptabilitat, la revisió de mercaderies i la distribució, amb registre en llibres o màquines a l'efecte de moviment diari i venedors o venedores especialitzats/ as.

Este grup es dividirà al seu torn en diferents nivells, que també es dividiran en distintes àrees professionals.

Nivell 1r. Són aquelles funcions que s'executen davall instruccions concretes, clarament estableties i amb un alt grau de dependència, que exigixen normalment coneixements professionals de caràcter elemental. Les actuals àrees professionals són les següents:

Mando:carence

Complejidad: mínimo

Nivel 4º. Se refiere a la persona obrero que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o una mínima atención y no necesitan de una formación concreta

Especialista. Son los operarios que realizan trabajos auxiliares para los que no es necesario un periodo de aprendizaje pero si un periodo de práctica y adaptación y es capaz de realizar, los siguientes trabajos: emboquillador, cortador de forros, forrador, encolador, soldador, prensador, troquelador y otro análogos por su función a los citados, todos ellos con la mayor perfección y rendimiento.

Conocimiento y experiencia:mínimo

Iniciativa:carence

Autonomía:carence

Responsabilidad:medio

Mando:carence

Complejidad:mínimo

Peón. Es el productor que ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación alguna, ni conocimientos teóricos ni prácticos de ninguna clase, sino solamente la aportación de su esfuerzo físico y que no exigen otra condición que la atención.

Conocimiento y experiencia:carence

Iniciativa:carence

Autonomía:carence

Responsabilidad:mínimo

Mando:carence

Complejidad:carence

Aprendiz-convenio. Son aprendices las personas mayores de dieciséis años de edad y menores de veintiuno, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel.

Durante el periodo de aprendizaje, el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial de tercera.

Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del aprendiz; de modo correlativo, el aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

La duración del aprendizaje será de tres años, durante este tiempo el aprendiz percibirá el salario establecido en las tablas salariales del anexo I.

Trabajadores contratados para la formación. Son los o las productores/as que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y los conocimientos necesarios para su completa formación profesional. Su regulación viene establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 32 del presente convenio colectivo.

#### Grupo profesional 3º. Personal administrativo y mercantil

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes de todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución, con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario y vendedores o vendedoras especializados/ as.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1º. Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Telefonista. És qui té com a missió principal el maneig de la centralita electrònica i altres sistemes per a la comunicació interior i exterior, a més poden realitzar funcions administratives o de recepció que siguen compatibles amb la seua labor principal.

Dependent de magatzem. És la persona, que davall les ordres del cap de magatzem, rep les mercaderies, les distribuïx en els estants i prepara i despatxa les comandes i confecciona les notes corresponents per al seu registre en els llibres.

Auxiliar. És qui, sense iniciativa pròpia, sent responsable del seu treball, realitza funcions elementals, administratives i/o comercials i, en general, les purament mecàniques i inherents al desenrotllament d'aquelles.

Nivell 2n. Són funcions consistentes en l'execució de tasques de caràcter administratiu o mercantil, que es realitzen davall instruccions precises però que requerixen d'uns adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat dels qual està limitada per una supervisió directa i sistemàtica. Les actuals àrees professionals són les següents:

Viatjant. És qui, a les ordres del seu cap immediat i al servei exclusiu de l'empresa, a la plantilla de la qual pertany, amb els coneixements necessaris per a la missió encomanada, ja siga en viatge de ruta previament assenyalada, en plaça o en ambdues modalitats, segons s'haja convenido, s'encarrega de l'adquisició de les matèries primeres necessàries o bé de la venda dels productes elaborats o subproductes, informa sobre l'orientació del mercat i, quan no realitza estes funcions, efectua els treballs afins a la seua labor principal que li són encomanats.

Oficial de 2a administratiu. Qui amb iniciativa i responsabilitat restringides realitza comeses com auxiliars de comptabilitat, organització i d'arxius i fitxers, taquimecanografia en idioma nacional, etc.

Nivell 3r. Són funcions que exigixen habitualment iniciativa i razonament per part de les persones encarregades de la seua execució, comporta, davall supervisió, la seua responsabilitat, poden ser ajudats per altres persones. Les actuals àrees professionals són les següents:

Oficial de 1a administratiu. Qui amb plena iniciativa i responsabilitat realitza, amb o sense empleats/des a les seues ordres, comeses com caixer, facturacions i càlcul, estadístiques, assentaments en llibres de comptabilitat, liquidació i càlcul de nòmines i seguretat social, intèrpret d'idiomes, maneig de màquines comptables i ordinadors, taquimecanografia en idioma estranger, etc.

Cap de magatzem. És l'empleat o empleada que dirigeix, davall la seua responsabilitat, tot el moviment d'entrades i eixides del material, així com l'atenció i vigilància dels llibres de registres.

Cap de compres i vendes. És qui, amb sencera responsabilitat de les funcions del seu càrec i davall les ordres del director comercial s'encarrega tant de l'adquisició de les matèries primeres, productes auxiliars de altres materials necessaris i subproductes i informa sobre l'orientació i tendències del mercat.

Cap de negociat. És qui, a les ordres del seu cap immediat porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negociats, està encarregat d'orientar i imprimir unitat, distribuint i dirigint el treball entre els oficials, auxiliars i la resta de personal que d'ell o d'ella depenga, aportant les seues iniciatives.

Cap de secció. És qui, a les ordres del director o directora administrativa o comercial porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negociats, està encarregat d'orientar i imprimir-los unitat, distribuint i dirigint el seu treball i aportant iniciatives per al seu bon funcionament.

#### Grup Professional 4t. Personal tècnic no titulat

Este grup professional engloba totes les funcions de les persones que planifiquen, organitzan, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènes, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, així com també les funcions del personal que executen tasques que sense implicar comandament, requerixen un alt nivell de complexitat i un contingut intel·lectual. I també aquelles tasques que consistixen a establir o desenrotillar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Telefonista. Es quien tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

Dependiente de almacén. Es la persona, que bajo las órdenes del jefe de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes y prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros.

Auxiliar. Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquéllas.

Nivel 2º. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Viajante. Es quien, a las órdenes de su jefe inmediato y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre orientación del mercado y, cuando no realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Oficial de 2ª administrativo. Quien, con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.

Nivel 3º. Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial de 1ª administrativo. Quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.

Jefe de almacén. Es el empleado o empleada que dirige, bajo su responsabilidad, todo el movimiento de entradas y salidas del material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

Jefe de compras y ventas. Es quien, con entera responsabilidad de las funciones de su cargo y bajo las órdenes del director comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares de demás materiales necesarios y subproductos e informa sobre la orientación y tendencias del mercado.

Jefe de negociado. Es quien, a las órdenes de su jefe o jefa inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa, aportando sus iniciativas.

Jefe de sección. Es quien, a las órdenes del director o directora administrativa o comercial lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

#### Grupo Profesional 4º. Personal técnico no titulado

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, así mismo también las funciones del personal que ejecutan tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Este grup es dividix en distintes àrees professionals:

Mestre tallador (albarder, seller, boter). És qui, tenint coneixements suficients efectua els talls necessaris a les pells ja siga perquè són allargades o per unió a altres, de tal forma que se ajusten al producte a fabricar sense cap deixalla.

Modelista– patronista/ dibuixant– projectista. És qui, té coneixements suficients per a obtindre un o diversos models que constituisquen el catàleg d'articles de l'empresa.

Encarregat de secció o cap taller. És qui, amb coneixements suficients i davall les ordres directes del seu cap o cap immediata dirigix, organitza i controla amb responsabilitat el treball de la seua secció així com dels processos de fabricació ordenant la forma en què els treballs han de fer-se. Així mateix, i dins d'esta, ha de controlar la posada al punt i el maneig de les màquines, vetllar per la disciplina i la seguretat i higiene en el treball i exercir la funció docent necessària.

Encarregat general de fabricació. És qui, a les ordres del director o directora tècnica o de fàbrica, amb els suficients coneixements teòrics pràctics, dots de comandament i experiència en l'àmbit de la seua professió, assumix davall la seua responsabilitat la direcció, vigilància i el compliment de tot allò que es relaciona amb els processos de fabricació, i ordena la forma en què els treballs han de fer-se.

#### Article 44. Mobilitat funcional del treballador o treballadora

##### Article 44.1. Treballs de superior i inferior categoria

A) El treballador o la treballadora que realitze funcions de categoria superior a les que corresponguen a la categoria o grup professional que tinga reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar davant de la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

B) Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ del comité d'empresa o, si és el cas, dels delegats de personal, preceptivament amb caràcter previ a la reclamació davant de la jurisdicció competent, s'haurà de comunicar l'afer a la Comissió Paritària, la qual avaluarà i n'emetrà un dictamen.

C) Quan s'exercisquen funcions de categoria superior, però no procedisca legalment o convencionalment l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitze.

D) Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat, productiva l'empresari necessita destinar a un treballador o treballadora a tasques corresponents a categoria inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, i li mantindrà la retribució i la resta de drets derivats de la seua categoria professional, i ho comunicarà als representants legals dels treballadors.

##### Article 44.2. Ascensos

L'ascens és la promoció del treballador o treballadora a un grup o categoria professional superior, i distinta de l'abans realitzada, amb caràcter permanent.

El sistema bàsic d'ascens és el de valoració de la formació i mèrits del treballador o treballadora prenent com a referència les següents circumstàncies.

1. Titulació adequada (si és el cas).
2. Valoració acadèmica (si és el cas).
3. Coneixement del lloc de treball.
4. Historial professional.
5. Exercici de funcions de superior grup professional.
6. Superació satisfactòria de les proves que a l'efecte s'estableixen.

Si no hi ha acord entre l'empresa i el/els treballadors o la/les treballadores, s'haurà de comunicar, amb caràcter previ a qualsevol reclamació davant de l'autoritat administrativa o judicial, el fet o la discrepància a la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària està facultada per a realitzar les proves que estime pertinents per a determinar la competència professional del treballador o de la treballadora, la seua aptitud i idoneïtat per al lloc que reclama o la procedència sobre la seua adequació a la funció-categoría que tinga assignada quan considere el treballador o la treballadora haver sigut classificat / a incorrectament. Finalment la Comissió n'emetrà un dictamen.

Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Maestro cortador (guarnicionero, sillero, botero). Es quien, teniendo conocimientos suficientes efectúa los cortes necesarios a las pieles ya sea por lo alargado de las mismas o por unión a otras, de tal forma que se ajuste al producto a fabricar sin desperdicio alguno.

Modelista– patronista/ dibujante– proyectista. Es quien, tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de artículos de la empresa.

Encargado de sección o jefe taller. Es quien, con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefe o jefa inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Encargado general de fabricación. Es quien, a las órdenes del director o directora técnica o de fábrica, con los suficientes conocimientos teóricos prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

#### Artículo 44. Movilidad funcional del trabajador o trabajadora

##### Artículo 44.1. Trabajos de superior e inferior categoría

A) El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de empresa o en su caso, de los delegados de personal, deberá preceptivamente con carácter previo a la reclamación ante la jurisdicción competente, poner el conocimiento del asunto ante la Comisión Paritaria, que evaluará y emitirá un dictamen.

C) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

##### Artículo 44.2. Ascensos

El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias.

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Historial profesional.
5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

De no existir acuerdo entre la empresa y los trabajadores o las trabajadoras, se deberá poner en conocimiento con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional del trabajador o de la trabajadora, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función-categoría que tenga asignada cuando considere el trabajador o la trabajadora haber sido clasificado / a incorrectamente, emitiendo finalmente la Comisión un dictamen.

Si no hi ha acord al si de la Comissió Paritària es designarà la persona o persones, que en la data de la reclamació, tinguin la qualificació necessària per a la resolució de l'assumpte, només en el cas o en els casos que el treballador o els treballadors afectats o la treballadora o les treballadores afectades pertanguen al grup professional 2n qualificat com a personal obrer. El dit informe serà vinculant per a la resolució que adopte la Comissió Paritària.

#### Article 44.3. Formació. Formació contínua

Les organitzacions firmants del present conveni s'adherixen en tots els seus termes al III Acord Nacional de Formació Professional Contínua, en els àmbits funcional i territorial del conveni referit, suscrit per les confederacions empresarials i sindicals, com a millor forma d'organitzar i gestionar les accions de formació que es promouen en el sector.

Les organitzacions firmants del present conveni consideren la Formació Contínua dels treballadors com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenrotllament professional del treballador.

#### Article 44.4. Cursos de formació

Les empreses i els agents socials podrán organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, a fi de promoció professional i capacitat. Així mateix, podrán organitzar programes específics de formació professional per a la dona treballadora i de reciclatge professional per als tècnics.

Es constituirà un Comité Paritari Sectorial de Formació format per un mínim de quatre representants de les organitzacions sindicals i altres tants de les organitzacions empresarials que tindrà per objecte elaborar plans de formació professional destinats a adequar els coneixements professionals dels treballadors a les noves tecnologies, i a facilitar la formació professional.

Seran funcions d'este Comité Paritari, a més de les que el III Acord Nacional de Formació Contínua reconeix a les Comissions Paritàries Sectorials:

a) Realitzar per si, per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector i les seues corresponents qualificacions.

b) Proposar i executar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells, ja siga amb programes que puguen impartir-se en els centres de formació d'empresa o els que en el futur puguen constituir-se, com a través dels programes nacionals o internacionals desenvolupats per organismes competents.

c) Col·laborar, segons les pròpies possibilitats o per mitjà d'entitats especialitzades, amb el diagnòstic i disseny de programes concrets de formació en les empreses, tenint en compte les especificacions i necessitats concretes, així com les característiques genèriques o individuals dels treballadors afectats.

d) Coordinar i seguir el desenvolupament de formacions en pràctiques dels alumnes que siguin rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats a nivell sectorial o per empreses.

e) Avaluar de manera continuada totes les accions empreses a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

Impulsar un acord amb el ministeri o departament autonòmic corresponent a fi de possibilitar en les millors condicions possibles l'accés dels alumnes de formació professional a les pràctiques reglades en les empreses.

#### Capítol VII Drets socials-sindicals; drets de la dona i reserva de places

#### Article 45. Acció sindical

Els representants dels treballadors podrán acordar l'acumulació en un d'ells o una d'elles, de les hores concedides als altres o les altres per a l'exercici de les seues funcions.

De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se designará a la persona o personas, que a fecha de la reclamación, ostenten la cualificación necesaria para la resolución del asunto, sólo en el caso o casos que los trabajadores afectados pertenezcan al grupo profesional 2º calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la Comisión Paritaria.

#### Artículo 44.3. Formación. Formación continua

Las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren en todos sus términos al III Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promueven en el sector.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

#### Artículo 44.4. Cursos de formación

Las empresas y los agentes sociales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá un Comité Paritario Sectorial de Formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las organizaciones empresariales que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario, además de las que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua reconoce a las Comisiones Paritarias Sectoriales:

a) Realizar por si, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

e) Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autonómico correspondiente al objeto de possibilitar en las mejores condiciones posibles el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

#### Capítulo VII Derechos sociales-sindicales; derechos de la mujer y reserva de plazas

#### Artículo 45. Acción sindical

Los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación en uno de ellos o una de ellas, las horas concedidas a los o las demás para el ejercicio de sus funciones.



# DIARI OFICIAL

## DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Any XXVII

Dimecres, 13 d'octubre de 2004 / Miércoles, 13 de octubre de 2004

Núm. 4.861

### III. CONVENIS I ACTES

#### b) CONVENIS COLLECTIUS

##### Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓN de 28 de maig de 2004, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del XXVI Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de la Indústria de la Marroquineria i Afins de Castelló i València per als anys 2004 i 2005 (Codi núm. 8000565). [2004/S9630]*

(Continuació)

Les hores consumides pels representants dels treballadors que integren la Comissió Deliberadora del Conveni per la dita part en les reunions amb l'empresarial, no seran considerades com hores corresponents al crèdit per a l'exercici de les seues funcions i seran retribuïbles. Les empreses podran demanar justificació als seus treballadors d'haver-se presentat en les reunions de negociació del Conveni Col·lectiu.

El crèdit horari de l'article 68.e) de l'Estatut dels Treballadors, a favor dels delegats de personal i membres del Comité d'Empresa per als centres de treball de fins a cent treballadors i treballadores, serà de setze hores.

#### Article 46. Assemblees

Els treballadors i les treballadores podran realitzar assemblees en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, prèvia notificació escrita al representant legal d'esta amb indicació del motiu de la reunió feta pels representants legals dels treballadors, amb una antelació mínima de vint-i-quatre hores.

Les empreses col·locaran en lloc visible un tauler d'anuncis al servei dels treballadors i les treballadores, així com al de les centrals sindicals amb presència en esta.

#### Article 47. Llicències per malaltia

Els treballadors i les treballadores disposaran d'un fons anual de tretze hores retribuïdes a rendiment normal, és a dir, a salari conveni més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis, exclusivament per a visites al metge de medicina general, quan l'horari de consulta coincidís amb el treball, i hauran de justificar la seua absència del seu lloc de treball pel motiu mencionat

El justificant mèdic model P-10 tindrà la consideració d'absència justificada en el lloc de treball, pel temps estableit es este o del que es deduïsca raonablement de l'assistència mèdica prestada i en idèntics termes a un comunicat ordinari de IT.

### III. CONVENIOS Y ACTOS

#### b) CONVENIOS COLECTIVOS

##### Consellería de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del XXVI Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Industria de la Marroquinería y afines de Castellón y de Valencia para los años 2004 y 2005 (código 8000565). [2004/S9630]*

(Continuación)

Las horas consumidas por los representantes de los trabajadores que integran la Comisión Deliberadora del convenio por dicha parte en las reuniones con la empresarial, no serán consideradas como horas correspondientes al crédito para el ejercicio de sus funciones y serán retribuibles. Las empresas podrán pedir justificación a sus trabajadores de la personación en las reuniones de negociación del convenio Colectivo.

El crédito horario del artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, a favor de los delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa para los centros de trabajo de hasta cien trabajadores y trabajadoras, será de dieciséis horas.

#### Artículo 46. Asambleas

Los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, previa notificación escrita al representante legal de la misma con indicación del motivo de la reunión hecha por los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Las empresas colocarán en lugar visible un tablón de anuncios al servicio de los trabajadores y las trabajadoras, así como al de las centrales sindicales con presencia en la misma.

#### Artículo 47. Licencias por enfermedad

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un fondo anual de trece horas retribuidas a rendimiento normal, es decir, a salario convenio más antigüedad en su caso, más participación en beneficios, exclusivamente para visitas al médico de medicina general, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo, debiendo justificar su ausencia de su puesto de trabajo por el motivo referenciado.

El justificador médico modelo P-10 tendrá la consideración de ausencia justificada en el puesto de trabajo, por el tiempo establecido en el mismo o del que se deduzca razonablemente de la asistencia médica prestada y en idénticos términos a un parte ordinario de IT.

#### Article 48. Drets de la dona

1) La dona té dret a prestar servis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre per això, idèntica retribució.

2) Cap clàusula d'este conveni, ni de contracte individual otorgat per la dona, podrà ser interpretada en sentit que implique diferències discriminatòries en les categories professionals, les condicions de treball o les remuneracions, entre els treballadors d'un o altre sexe.

3) Quant als altres drets de la dona, s'atindrà a la legislació laboral aplicable.

#### 4) Protecció a la maternitat

L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, als riscos determinats en l'avaluació a què es referix l'article 26 de la Llei 39/1999, que poden afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de la mencionada llei.

La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.

#### Reducció de Jornada : Per motius familiars.

Les treballadores i els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seu voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballen.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresponderà a la treballadora, dins de la seua jornada ordinària. Haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'este article seran resoltos per la jurisdicció competent a través del procediment establetit en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

#### Suspensió amb reserva de lloc de treball (maternitat):

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballen, esta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudísca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial de acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La duració de la suspensió serà, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seues cir-

#### Artículo 48. Derechos de la mujer

1) La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

2) Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por la mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo.

3) En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable.

#### 4) Protección a la maternidad

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Reducción de Jornada: Por motivos familiares.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Suspensión con reserva de puesto de trabajo (maternidad):

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisésis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o

cumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estrange, tinguen especials dificultats d'inscripció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'estos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguen en cas de part múltiple.

Els períodes a què es referix el present article podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitua l'adopció.

## Capítol VIII Salut laboral i medi ambient

### Article 49. Seguretat i higiene i prevenció de riscos laborals

En matèria de seguretat i higiene en el treball, les empreses, els treballadors i les treballadores s'atindran al que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

## Capítol IX Faltas i sancions

### Secció primera. Faltas i sancions

#### Article 50. El seu desplegament en els reglaments

En el Reglament de Règim Interior de cada empresa es regularan i desplegaran, amb la possible precisió, tots els detalls, requisits i circumstàncies, per a l'efectivitat i el compliment dels principis generals consignats anteriorment.

#### Article 51. Lleus

Són faltes lleus:

- 1) Faltar un dia al treball sense causa justificada.
- 2) Fins a tres faltes de puntualitat en un mes.
- 3) Abandonar el lloc de treball o servei durant breu temps dins de la jornada de treball, sense permís.
- 4) Els menuts descuits en la realització del treball i en la conservació de les màquines, ferramentes i materials.
- 5) La inobservança dels reglaments i de les ordres de servei, així com la desobediència als comandaments; tot això en matèria lleu.
- 6) La falta de respecte en matèria lleu als subordinats/as, companys/as, comandaments i públic, així com la discussió amb ells/as.
- 7) La falta de neteja personal, així com en les dependències, serveis i útils de l'empresa.
- 8) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i Medicina d'Empresa.

#### Article 52. Greus

Són faltes greus:

- 1) La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes.
- 2) La falta de dos dies al treball durant el període de 1mes sense causa justificada
- 3) L'entrebarcada, l'omissió maliciosa i falsejament de les dades, qüestions i fets que poden afectar a la seguretat social i medicina d'empresa.
- 4) L'incompliment de les normes generals, les del reglament de l'empresa en matèria de seguretat i higiene en el treball. Serà falta molt greu quan tinga conseqüències en les persones, màquines, materials instal·lacions o edificis.

minusvàlidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## Capítulo VIII Salud laboral y medio ambiente

### Artículo 49. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

## Capítulo IX Faltas y sanciones

### Sección primera. Faltas y sanciones

#### Artículo 50. Su desarrollo en los reglamentos

En el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa se regulará y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias, para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

#### Artículo 51. Leves

Son faltas leves:

- 1) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 2) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- 3) Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- 4) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 5) La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 6) La falta de respeto en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos y público, así como la discusión con ellos/as.
- 7) La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 8) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

#### Artículo 52. Graves

Son faltas graves:

- 1) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.
- 2) La falta de dos días al trabajo durante el periodo de 1mes sin causa justificada
- 3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la seguridad social y medicina de empresa.
- 4) El incumplimiento de las normas generales, las del reglamento de la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales instalaciones o edificios.

5) La desobediència als comandaments en qüestions de treball.  
 6) La voluntària disminució i baixa qualitat en el treball.  
 7) L'ocupació del temps, materials, màquines i útils de treball en qüestions alienes al mateix.  
 8) Les injúries proferides contra persones i institucions de tota índole.

9) La suplantació activa o passiva de la personalitat.  
 10) L'embriaguesa no habitual durant el treball.

#### Article 53. Molt greus

Són faltes molt greus:

1) La reiteració en falta greu dins del període d'un mes, sempre que aquelles hagen sigut sancionades.

2) La falta al treball de sis dies durant el període de quatre mesos, sense causa justificada.

3) Mes de dotze faltes de puntualitat en un període de sis mesos o de vint-i-cinc en un període d'un any.

4) La falsedad, la desleialtat, el frau, l'abús de confiança, la competència il·lícita per a l'empresa i el furt o el robatori, tant als companys i companyes de treball com a l'empresa o a tercers, dins de la dependència d'esta o durant l'exercici del treball o serveis per compte de l'empresa.

5) Fer desaparéixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en primeres matèries, productes, útils, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

6) La indisciplina o desobediència al Reglament de Règim Interior de l'empresa o a les ordres dels comandaments, així com també la inducció a esta, quan revestís especial gravetat.

7) La participació directa o indirecta en la comissió de delicte, qualificat com tal en el Codi Penal.

8) La falsedad en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malalties i la prolongació maliciosa, fingida en la seua curació.

9) L'embriaguesa habitual durant el treball.

10) L'abandó del treball que implique greu perjudici econòmic per a l'empresa.

11) La disminució voluntària i continuada de rendiment.

12) La comissió d'actes immorals en els locals i dependències de l'empresa dins o fora de la jornada de treball.

13) Totes les consignades en l'Estatut dels Treballadors considerades com a causes justes d'acomiadament.

14) Passar a prestar servici a una altra competidora no estant autoritzat; revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, ofendre greument i públicament l'empresa o els seus directors o els seus companys o companyes de treball.

15) L'abús d'Autoritat per part de caps serà sempre considerat com falta molt greu, i qui la sofrisca ho posarà en coneixement del director de l'empresa, en un termini no superior a quinze dies naturals, perquè aquell o aquella instruïsca l'expedient oportú.

16) La valoració de les faltes i les sancions corresponents impasses per la direcció de l'empresa sempre es podran recórrer davant del jutjat social corresponent.

17) L'assetjament sexual.

#### Article 54. Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se són les següents:  
 Per falta lleu. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

Per falta greu. Suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a un any.

Per falta molt greu. Suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a cinc anys. Acomiadament.

#### Article 55. Prescripció

Les faltas lleus prescriurán als deu dies; les greus, als vint dies; i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometido.

5) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.  
 6) La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.  
 7) El empleo el tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8) Las injurias proferidas contra personas e instituciones de toda índole.

9) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

#### Artículo 53. Muy graves

Son faltas muy graves:

1) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.

2) La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.

3) Mas de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un período de un año.

4) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

5) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6) La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

7) La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.

8) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.

9) La embriaguez habitual durante el trabajo.

10) El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.

11) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

12) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13) Todas las consignadas en el Estatuto de los Trabajadores consideradas como causas justas de despido.

14) Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directores o sus compañeros o compañeras de trabajo.

15) El abuso de autoridad por parte de jefes será siempre considerado como falta muy grave, y quien la sufra lo pondrá en conocimiento del director de la empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquél o aquella se instruya el oportuno expediente.

16) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre recurribles ante el juzgado de lo social correspondiente.

17) El acoso sexual.

#### Artículo 54. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días. Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años. Despido.

#### Artículo 55. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sense perjudici del que disposa el paràgraf anterior, la desleialtat o l'abús de confiança prescriuran als divuit mesos de comés el fet.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Les parts firmants del present conveni, estimen convenient erradicar la pluriocupació, com a regla general. A este efecte s'estima necessari que s'apliquen amb el màxim rigor les sancions previstes en la legislació vigent, en els casos de treballadors no donats d'alta en la Seguretat Social, per estar-ho ja en una altra empresa.

Per a coadjuvar a l'objecte de controlar la pluriocupació, es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conéixer als representants legals dels treballadors, els butlletins de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte de treball que obligatòriament hagen de ser per escrit, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

Segona. Les empreses es comprometen a facilitar la labor sindical dins d'elles a les centrals sindicals que intervenen en la negociació del present conveni.

Tercera. Tots els treballadors i totes les treballadores, seran tractats amb la dignitat que correspon a la persona i sense discriminació per raó de sexe, i no es permetrà l'assetjament sexual ni les ofenses basades en el sexe, tant físiques com verbals.

Quarta. Les empreses i els representants dels treballadors podran confeccionar, de mutu acord, i a poder ser en el mes de gener de cada any, el calendari laboral de l'empresa per al dit any. Este calendari haurà de ser referendat pels treballadors i les treballadores, i la seua aprovació per la majoria, obligarà tot el personal de l'empresa.

#### Annex I: Taula salarial en euros (€)

Taula salarial vigent de l'1 de gener del 2004 al 31 de desembre del 2004.

#### Grup Professional Primer: Subalterns: Retribució mensual.

	<i>Salari base</i>	<i>Plus activitat</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Magatzemista/ llister:	572,54	150,96	460,65
Ordenança:	572,54	150,96	460,65
Xofre:	592,29	160,43	476,54
Grum o Ordinari:	572,54	150,96	460,65

Grum o Ordinari amb contracte subscrit abans de 01/01/98 seran retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

#### Grup Professional Segon: Personal Obrer: Retribució diària

	<i>Salari base</i>	<i>Plus activitat</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Oficial de primera:	20,36	7,76	16,39
Oficial de segona:	19,80	7,54	15,93
Oficial de tercera:	19,46	7,30	15,65
Especialista i Ajudant:	19,26	7,10	15,50
Peó:	19,00	7,10	15,30
Aprendent 1r any:	16,06		
Aprendent 2n any:	17,67		
Aprendent 3r any:	19,44		
Cont. formació:	16,53		

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de cometido el hecho.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las partes firmantes de este convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A este efecto se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo que obligatoriamente deban ser por escrito, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Segunda. Las empresas se comprometen a facilitar la labor sindical dentro de las mismas a las centrales sindicales intervinientes en la negociación de este convenio.

Tercera. Todos y todas los trabajadores y las trabajadoras, serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Cuarta. Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán confeccionar, de mutuo acuerdo, y a poder ser en el mes de enero de cada año, el calendario laboral de la empresa para dicho año. Este calendario deberá ser refrendado por los trabajadores y las trabajadoras, y la aprobación del mismo por la mayoría, obligará a todo el personal de la empresa.

#### Anexo I: tabla salarial en euros (€)

Tabla salarial vigente del 1 de enero del 2004 al 31 de diciembre del 2004.

#### Grupo profesional primero: subalternos: Retribución mensual.

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Almacenero/ listero:	572,54	150,96	460,65
Ordenanza:	572,54	150,96	460,65
Chófer:	592,29	160,43	476,54
Botones o recadero:	572,54	150,96	460,65

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 1 de enero de 1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

#### Grupo profesional segundo: personal obrero: Retribución diaria

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Oficial de primera:	20,36	7,76	16,39
Oficial de segunda:	19,80	7,54	15,93
Oficial de tercera:	19,46	7,30	15,65
Especialista y ayudante:	19,26	7,10	15,50
Peón:	19,00	7,10	15,30
Aprendiz 1º año:	16,06		
Aprendiz 2º año:	17,67		
Aprendiz 3º año:	19,44		
Cont. formación:	16,53		

**Grup Professional Tercer: Personal Administratiu i Personal Mercantil: Retribució mensual**

	<i>Salari base</i>	<i>Plus activitat</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Cap de secció:	650,90	223,58	523,70
Cap de negociat:	629,64	224,64	506,60
Cap compres/vendes:	740,12	206,48	595,48
Cap de magatzem:	693,55	199,49	556,72
Oficial de primera:	611,52	210,77	492,01
Oficial de segona:	594,56	201,93	478,36
Viatjant:	629,62	185,86	506,59
Auxiliar:	583,58	196,58	469,53
Dependent de magatzem:	572,54	173,77	460,65
Telefonista:	572,54	175,77	460,65

**Grup Professional Quart: Personal Tècnic no titulat: Retribució mensual.**

	<i>Salari base</i>	<i>Plus activitat</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Enc. gen. fabricació:	757,14	231,86	609,19
Enc. secció i cap de taller:	672,31	231,86	540,83
Modelista– Patronista:	601,30	221,05	483,80
Dibuixant– Projectista:	601,30	221,05	483,80
Mestre tallador:	601,30	221,05	483,80

## ANNEX II

**Extracte informatiu sobre drets dels treballadors**

**A) De la Llei de Llibertat Sindical:**

1r) Tots els treballadors i treballadores tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus drets i interessos econòmics i socials.

**2n) La llibertat sindical comprén:**

a) El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre'ls i extingir-los, per procediments democràtics.

b) El dret del treballador o de la treballadora a afiliar-se al sindicat de la seua elecció, amb la sola condició d'observar-ne els estatuts, o a separar-se del que estiguera afiliat o afiliada, ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

c) El dret dels afiliats i de les afiliades a elegir lliurement als seus representants dins de cada sindicat.

d) El dret a l'activitat sindical.

3r) Els treballadors afiliats i les treballadores afiliades a un sindicat podran en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

a) Realitzar reunions prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense perturbar l'activitat normal de l'empresa.

b) Rebre la informació que li trameta el seu sindicat.

4t) L'empresari procedirà al descompte de la quota sindical sobre els salaris i a efectuar la corresponent transferència, a sol·licitud del sindicat del treballador afiliat o treballadora afiliada i prèvia conformitat sempre d'este o esta.

5é) Qualsevol treballador, treballadora o sindicat que considere lesionat els drets de llibertat sindical, per actuació de l'ocupador, associació patronal, administracions públiques o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, podrà demanar la tutela del dret davant de la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Expressament seran considerades lesions a la llibertat, els actes d'ingerència consistentes a fomentar la constitució de sindicats dominats o controlats per un ocupador o una associació empresarial, o a sostindre econòmicament o en una altra forma, sindicats amb el mateix propòsit de control.

**Grupo profesional tercero: personal administrativo y personal mercantil: Retribución mensual**

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Jefe de sección:	650,90	223,58	523,70
Jefe de negociado:	629,64	224,64	506,60
Jefe compras/ventas:	740,12	206,48	595,48
Jefe de almacén:	693,55	199,49	556,72
Oficial de primera:	611,52	210,77	492,01
Oficial de segunda:	594,56	201,93	478,36
Viajante:	629,62	185,86	506,59
Auxiliar:	583,58	196,58	469,53
Dependiente de almacén:	572,54	173,77	460,65
Telefonista:	572,54	175,77	460,65

**Grupo profesional cuarto: personal técnico no titulado: Retribución mensual.**

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Encdo. gen. fabricación:	757,14	231,86	609,19
Encdo. sección y jefe de taller:	672,31	231,86	540,83
Modelista– Patronista:	601,30	221,05	483,80
Dibujante– Proyectista:	601,30	221,05	483,80
Maestro cortador:	601,30	221,05	483,80

## ANEXO II

**Extracto informativo sobre derechos de los trabajadores**

**A) De la Ley de Libertad Sindical:**

1º) Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus derechos e intereses económicos y sociales.

**2º) La libertad sindical comprende:**

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos e extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador o de la trabajadora a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos del mismo, o a separarse del que estuviere afiliado o afiliada, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados y de las afiliadas a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

**d) El derecho a la actividad sindical.**

3º) Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

b) Recibir la información que le remita su sindicato.

4º) El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a efectuar la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado o trabajadora afiliada y previa conformidad siempre de éste o ésta.

5º) Cualquier trabajador, trabajadora o sindicato que considere lesionado los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad, los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control.

6é) Els que exercisquen càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

– A l'assistència i l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors i de les treballadores, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'eixe dret puga interrompre el desenrotllament normal del procés productiu.

– Serà d'aplicació el que disposa l'art. 49é del conveni.

b) De l'Estatut dels Treballadors:

1. Permisos:

El treballador o la treballadora, amb avís i justificació previs, podrà absentarse del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies, en els casos de naixement de fill o filla o malaltia greu o hospitalització o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu, el treballador o la treballadora, necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, s'atindrà al que esta dispose quant a duració de l'absència i compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador o la treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'apartat un de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

**RESOLUCIÓ de 14 de juliol de 2004, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del VII Conveni Col·lectiu de la fundació Formació i Ocupació PV (FOREM PV) (Codi núm. 8000212). [2004/9628]**

Vist el text articulat del VII Conveni Col·lectiu de la fundació Formació i Ocupació PV (FOREM PV) presentat davant d'esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral en data 6 de juliol de 2004, subscrit en data 1 de juliol de 2004, d'una part per representants del Patronat de FOREM PV, i de l'altra, per representants legals dels treballadors, membres del Comité Intercentres i pertanyents tots ells al sindicat Comissions Obreres, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

#### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

#### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 14 de juliol de 2004.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho

6º) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

– A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

– Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 49 del convenio.

B) Del Estatuto de los Trabajadores:

1. Permisos:

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días, en los casos de nacimiento de hijo o hija o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador o la trabajadora, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o la trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del VII Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo PV (FOREM, PV) (Cód. 8000212). [2004/9628]**

Visto el texto articulado del VII Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo PV (FOREM, PV), presentado ante esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral en fecha 6 de julio de 2004, suscrito en fecha 1 de julio de 2004, de una parte, por representantes del Patronato de FOREM PV, y de otra, por representantes legales de los trabajadores, miembros del Comité Intercentros y pertenecientes todos ellos al sindicato Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4.105/1982, de 29 de diciembre, acuerda

#### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

#### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia, 14 de julio de 2004.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.